

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA
OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Vliv lidského kapitálu na výši mezd v okrese Přerov

The Influence of Human Capital on Wages in the Přerovian District

Student:

Veronika Novotná

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Zuzana Machová, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra národohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Veronika Novotná**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství
Téma: **Vliv lidského kapitálu na výši mezd v okrese Přerov**
The Influence of Human Capital on Wages in the Přerovian District

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Lidský kapitál a mzdy v ekonomické teorii
 3. Vliv lidského kapitálu na výši mezd v empirické literatuře
 4. Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd v okrese Přerov
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BALCAR, Jiří. Lidský kapitál a jeho evoluce v ekonomické teorii. *Ekonomická revue: odborný časopis Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava*. 2006, č. 3, s. 86-98. ISSN 1212-3951.
BECKER, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. ISBN 978-0-226-04120-9.
KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Machová, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013


doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci a to včetně příloh vypracovala samostatně.

V Ostravě dne *10. května 2013*.....

.....*Veronika Novotná*.....

Veronika Novotná

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Zuzaně Machové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady, návrhy, připomínky a především za poskytnutí inspirace k vytvoření této práce.

Obsah

Obsah	3
1 Úvod	5
2 Lidský kapitál a mzdy v ekonomické teorii.....	6
2.1 Definice lidského kapitálu	6
2.2 Pojetí lidského kapitálu.....	7
2.3 Faktory působící na lidský kapitál	8
2.4 Členění lidského kapitálu.....	9
2.5 Historický vývoj teorie lidského kapitálu	11
2.6 Investice do vzdělání.....	12
2.7 Lidský kapitál jako faktor ekonomického růstu.....	17
2.8 Mzdy	18
3 Vliv lidského kapitálu na výši mezd.....	20
3.1 Lidský kapitál v empirické literatuře	20
3.2 Shrnutí.....	29
4 Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd v okrese Přerov.....	31
4.1 Metoda analýzy	31
4.2 Příprava dotazníku	31
4.3 Výběr respondentů.....	34
4.4 Velikost vzorku.....	35
4.5 Vyhodnocení dotazníku	35
4.5.1 Odpovědi na všeobecné otázky	36
4.5.2 Vybrané faktory lidského kapitálu	42
4.5.3 Odpovědi na druhou část dotazníku	47
4.5.4 Vybrané extrémy	55
5 Závěr.....	57

Seznam použité literatury	59
Seznam zkratek.....	61
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Moderní ekonomie je neustále se rozvíjejícím vědním oborem, který proniká do velkého množství dalších oborů, a díky tomu vznikají nové koncepce a pojmy. Lidský kapitál je jedním z pojmů, který byl z hlediska ekonomické historie formulován v nedávné době, přesto se nyní řadí k nejpoužívanějším. Za původce teorie lidského kapitálu je považován Gary Stanley Becker, který tuto teorii v šedesátých letech dvacátého století popsal a pevně zakotvil do vědních oborů.

Na pracovním trhu dochází k neustálým změnám. Lidé, kteří se těmto změnám chtějí přizpůsobit, musí zvyšovat, rozšiřovat a zdokonalovat své znalosti a dovednosti po celý svůj aktivní život. O vlivu znalostí, dovedností a dalších faktorů lidského kapitálu byla napsána již celá řada odborných studií, které prokázaly hypotézu, že jednotlivé faktory lidského kapitálu ovlivňují výši mzdy. Tuto hypotézu se budu snažit ve své práci potvrdit nebo vyvrátit.

Tato bakalářská práce se bude zabývat vlivem lidského kapitálu na výši mezd v okrese Přerov.

V první, teoretické části se detailně zaměřím na definici lidského kapitálu a jeho členění podle různých autorů, dále pak na faktory působící na lidský kapitál, na investice do vzdělání a na vliv lidského kapitálu na ekonomický růst. Popíši historický vývoj teorie lidského kapitálu v ekonomické literatuře od 18. století až po současnost, v závěru této části se zaměřím na mzdy a jejich diferenciaci.

V druhé části popíši již provedené analýzy vlivu určitých částí lidského kapitálu na výši mzdy. Z těchto analýz vědeckých článků, částí knih a textů světových ekonomických autorů budou vybrány určité faktory lidského kapitálu, které jsou základem pro sestavení dotazníku.

V poslední části provedu svůj vlastní výzkum pomocí dotazníkového šetření mezi respondenty z okresu Přerov. Popíši způsoby provedení dotazníku, postup při jeho vytváření, dále pak výběr respondentů pro můj výzkum a velikost vzorku. Hlavní náplní této části bude vyhodnocení dotazníků, převedení výsledků do grafů a jejich následné vyhodnocení.

Cílem této práce je posouzení vlivu vymezených faktorů lidského kapitálu na výši mezd v okrese Přerov.

2 Lidský kapitál a mzdy v ekonomické teorii

Nyní se zaměříme na obeznámení s jedním z významných přístupů současné ekonomické teorie. Ta vysvětluje, že vzdělávání je v podstatě investování do lidských schopností jedince (Šimek, 2007).

Pojmu lidský kapitál se věnovali ekonomové už v době Adama Smithe. Jako první právě Smith a následně další jako Karl Marx nebo Arthur Cecil Pigou. Tito autoři začali ve svých dílech o ekonomických teoriích pracovat s faktem, že mezi výrobní faktory patří také znalosti a dovednosti jedince. Konkrétní pojem „lidský kapitál“ je přisuzován Garrymu Stanley Beckerovi a Jacobovi Mincerovi. Lidský kapitál je už v dnešní době nedílnou součástí moderní ekonomie (Mazouch, Fischer, 2011).

Většina lidí si pod pojmem kapitál představí bankovní účet nebo akcie, jsou to však i jiná aktiva, například nemovitosti, služby, firmy a živnosti. Termín lidský kapitál je však zcela jiné povahy. Označuje školní vzdělávání, kurzy, výdaje na lékařskou péči a další. Vzdělání, dovednosti, zkušenosti, lepší zdraví, respekt nelze na rozdíl od hmotného kapitálu oddělit od konkrétního člověka (Kameníček, 2003).

2.1 Definice lidského kapitálu

Ekonomické teorie poskytují mnoho různých variant vymezení pojmu lidský kapitál, jež se liší především rozsahem jeho pojetí. Za nejjednodušší a nejfrekventovanější vymezení lze považovat souhrn všech získaných znalostí a dovedností pracovníka, které jsou výsledkem vzdělávání a praxe. Avšak takto zjednodušené pojetí v mnoha případech nestačí, jelikož zde nejsou zahrnuty některé důležité složky lidského kapitálu, například sociální kapitál¹, který pracovníka ovlivňuje nepřímo (Balcar, 2006).

Lidský kapitál je soubor znalostí a dovedností pracovníka. Vzděláním a praxí nabyté znalosti a dovednosti vytváří specifický druh produktivního kapitálu, jehož hodnota je stanovena na pracovních trzích (Šimek, 2007).

¹ Sociální kapitál je specifickým druhem kapitálu. Je to velmi široký pojem rozšířený v mnoha různých kontextech, proto můžeme najít velké množství jeho definic. V 80. letech 20. století se pojem sociální kapitál začal často objevovat v sociologické odborné literatuře. Za zakladatele moderního konceptu sociálního kapitálu jsou považováni Bourdieu, Coleman a Putnam, jejichž definice pojmu jsou nejčastěji používány. Různorodých definic existuje velký počet, avšak všechny se shodují na společných aspektech – sociální sítě, normy a důvěra (Pileček, 2010).

Vymezení definice lidského kapitálu se postupně zpřesňovalo, ke znalostem a dovednostem byly přidány ještě schopnosti a vlastnosti, vyloučeny byly neužitečné znalosti a dovednosti. Tak se dospělo k vymezení, které vypracovala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (2012): *„Lidský kapitál jsou znalosti, dovednosti, schopnosti a vlastnosti jedince, které usnadňují vytváření osobního, sociálního a ekonomického blaha.“* A právě Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) se v současné době věnuje hodnocením rozvoje lidského kapitálu, každým rokem vydává zprávu o stavu a rozvoji lidského kapitálu nazvanou Education at a Glance (Mazouch, Fischer, 2011).

Podle Balcara (2006, s. 97) zní definice lidského kapitálu takto: *„Lidský kapitál, jenž lze definovat jako soubor znalostí a dovedností určujících hodnotu jeho nositele na všech existujících trzích v daných institucionálních podmínkách a při dané úrovni technologie, je společensko-ekonomickou kategorií popisujících hodnotu jedince nejen na trhu práce, ale také v celé společnosti.“* Dále uvádí, že lidský kapitál není stejnorodou veličinou, ale skládá se ze skupiny samostatných složek, které se navzájem ovlivňují (Balcar, 2006).

Podle Mazoucha s Fischerem (2011) je v dnešní době nejrozšířenější verze, která je považována za základní kámen teorie lidského kapitálu, ta od Beckera z roku 1963: *„Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.“*

2.2 Pojetí lidského kapitálu

Lidský kapitál není statek, který bychom si mohli jednorázově pořídit za úplatu, jako např. hmotný kapitál. V případě lidského kapitálu jde o dlouhodobou investici, při níž je zhodnocována hodnota lidského kapitálu každého jedince individuálně, souvisle a v průběhu celého života, a to buď vědomě - školní docházkou, pracovním výcvikem, různými kurzy, nebo nevědomě - sportem či jinými zájmovými aktivitami. Podstatné je, že dané aktivity jsou pro jedince užitečné nejen v daný okamžik, ale působí permanentně, dá se říci celý život (Becker, 1993).

Kameníček pracuje ve své knize s pojmem blahobyť, který označuje zásobu peněz a dalších aktiv, které potřebujeme pro obnovu svých životních sil a psychické odolnosti. Upozorňuje, že bychom měli rozlišovat pojmy majetek a blahobyť. Majetek je spojen s vlastnickými právy, s péčí o movitý i nemovitý majetek a se závazky. Zatímco termín blahobyť označuje aktiva sloužící k uspokojování lidských potřeb a jako zásobárna

životních sil. Z popisu obou pojmů je patrné, že lidé nemusejí být současně majetní a bohatí, což může být způsobeno nedostatkem aktiv použitelných k uspokojování jejich potřeb nebo jejich nedostatečnou psychickou či duševní vybaveností.

Obr. č. 2.1 Složení a faktory působící na lidský kapitál

BLAHOBYT		
PŘÍJEM	momentální	budoucí
	peněžní	aktiva
	psychický	očekávání

Zdroj: Kameníček, 2003

S peněžními i psychickými přínosy mnoha činností leckdy zacházíme jako se srovnatelnými veličinami. Pro člověka je typické rozhodování na základě nákladů a výnosů, bez ohledu na to, že některé náklady (případně výnosy) jsou peněžní a jiné zase psychické.

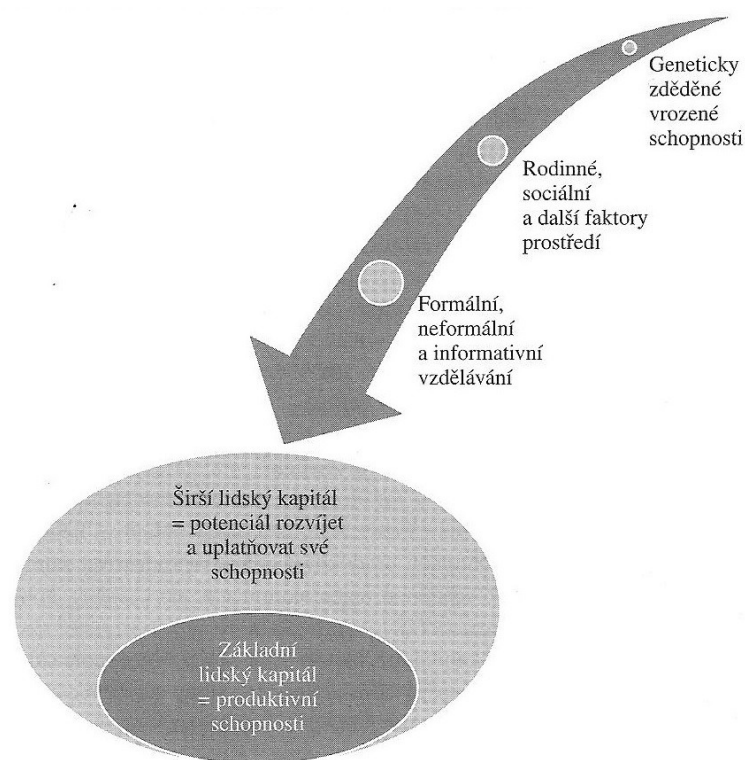
2.3 Faktory působící na lidský kapitál

Na schématu podle OECD jsou vidět tři základní faktory, jež ovlivňují lidský kapitál:

1. geneticky vrozené schopnosti,
2. rodinné a sociální faktory,
3. formální a neformální vzdělávání.

Podle OECD jsou schopnosti a dovednosti jedince dány hlavně počátečním faktorem – geneticky vrozenými schopnostmi. Tyto vrozené schopnosti lze dále rozvíjet za pomoci vzdělávání a prostředí. Nesmíme však opomenout fakt, že jednotlivé faktory se navzájem ovlivňují. Vlastnosti jedince i prostředí, ve kterém jedinec vyrůstá, ovlivňují rozvoj znalostí a dovedností, a to buď pozitivně nebo negativně (Mazouch, Fischer, 2011).

Obr. č. 2.2 Složení a faktory působící na lidský kapitál



Zdroj: OECD (2002)

2.4 Členění lidského kapitálu

Prvním příkladem členění lidského kapitálu je ten od Mužíka (2004), který rozdělil lidský kapitál na tři základní složky:

- Míra dosaženého vzdělání
 - je jeden ze základních prvků lidského kapitálu, ale nemusí být vždy přesný. Dosažené vzdělání vždy neodpovídá tomu, jak jedinec nabyté znalosti a dovednosti využívá v praxi.
- Praktické zkušenosti
 - jsou výsledkem odborné praxe získané z vykonávání zaměstnání. Po míře dosaženého vzdělání je to druhá nejdůležitější složka profesního růstu pracovníka.

- Další profesní vzdělávání

- jedná se o určitou nadstavbu ke klasickému vzdělání. Nelze říci, že jde jen o doplnění informací, poznatků, návyků a dovedností, ale i o formování klíčových kompetencí (schopnosti, postoje a specifické charakteristiky osobnosti, které umožňují konat odpovídajícím způsobem v různých pracovních, ba i v životních situacích).

Jako druhé členění lidského kapitálu si uveďme to od Holmana (2011), který ho rozdělil do čtyř skupin:

- Fixní kapitál - zahrnují se zde kapitálové statky, které mají vlastnost dlouhodobého použití, příkladem mohou být budovy, komunikace, dopravní prostředky nebo stroje.
- Zásoby - představují zboží na skladě, suroviny, zásoby materiálů a polotovarů.
- Technologie - do této skupiny patří zejména výrobní postupy, patenty a vynálezy, vyžadující investování do výzkumu.
- Lidský kapitál - k tomuto kapitálu řadíme znalosti člověka, získané zejména studiem, vědomosti, vrozené vlohy a dovednosti.

Poslední členění je podle De la Fuente (2000), který dělí lidský kapitál z jiného pohledu než ostatní, a to na několik specifických komponentů:

- Obecné schopnosti - jsou schopnosti zpracovávat a vyhodnocovat informace, pomocí kterých jsou řešeny problémy a které jsou využívány k učení.
- Specifické schopnosti - jedná se o schopnosti ovládat specifické technologie a výrobní procesy.
- Technické a vědecké znalosti - ovládání specifických oborů znalostí a analytických technik, jež umožňují produkci pokročilých technologií.

2.5 Historický vývoj teorie lidského kapitálu

Obecně se za dobu vzniku teorie lidského kapitálu považuje rok 1964, kdy Gary Stanley Becker vydal *Lidský kapitál*. Nelze ovšem říci, že tato koncepce byla novinkou, Beckerův *Lidský kapitál* však lze považovat za významný, jelikož přeformuloval stávající teorie a tím vytvořil ucelenou teorii, která se poté stala důležitou částí ekonomické vědy.

První úvahy o lidském kapitálu jako jedné ze složek ekonomiky a i lidské společnosti, můžeme hledat už v některých dílech antických filozofů. Například Platón ve svém spise *Republika* rozdělil populaci podle jejich vrozených rozdílů do tří stavů: řemeslníky, vojáky a vládců. Také Aristoteles se ve svém spise *Politika* zabýval vrozenými rozdíly mezi lidmi, na tyto rozdíly se zaměřil především v úvahách o otroctví. Podle Aristotela jsou podmínkou pro existenci ideálního státu dobří a ctnostní lidé. Těmi se mohou stát lidé díky vrozeným a dále rozvíjeným vlastnostem, jako jsou přirozenost, zvyk a rozum. Proto považoval za velice důležité, aby vzdělání bylo zabezpečené státem a jednotné pro všechny.

Už v díle *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů* z roku 1776 Adam Smith bere vzdělání jako budoucí investici, přičemž náklady na studium, čas vynaložený na toto studium a náklady obětované příležitosti by měly být nižší než výnosy plynoucí z této investice. Z toho vyplývá, že mzda kvalifikovanějšího jedince musí obsahovat nejen obvyklou mzdu, ale i prostředky vynaložené na studium. Již v 18. století byla investice do fyzického kapitálu méně ziskovější než investice do kapitálu lidského.

Dále bychom mohli jmenovat Davida Ricarda, který v díle *Zásady politické ekonomie a myšlení* napsal, že základním faktorem ekonomického rozvoje jsou znalosti a dovednosti. Podobný názor uvedl v knize *Zásady politické ekonomie s některými aplikacemi v sociální filosofii* John Stuart Mill, když napsal, že za nejdůležitější rys efektivity práce považuje jak znalosti a dovednosti, tak vrozené i v budoucnu získané vlastnosti.

Oproti výše zmíněným Karel Marx v díle *Kapitál* vyzdvihl jednu důležitou vlastnost, a tou je schopnost přelévání se. Přelévání - tzv. Spillover efekt - je jednou ze zvláštních vlastností lidského kapitálu a je jedním z hlavních zdrojů akumulace lidského kapitálu.

V 19. století vydává asi nepokrokovější analýzu lidského kapitálu Alfred Marshall v jeho knize *Zásady ekonomie*, ve které uvádí, že vzdělání je ovlivňováno rodiči a jejich dosaženým vzděláním. Rodiče byli často ochotni financovat pouze vzdělání o trochu vyšší

než dostávali oni sami. Proto se Marshall rozhodl prosazovat rozšíření vzdělávání, jeho zkvalitnění a také zavedení stipendií pro nejnadanější žáky, jelikož se domníval, že téměř polovina nadaných dětí žije v nejnižších vrstvách obyvatelstva s těžko dostupným kvalitním vzděláním.

Nejvýznamnějšími průkopníky v oblasti lidského kapitálu byli William Schultz a Gary Stanley Becker. Studování problémů rozvojových zemí je přivedlo k výzkumu významu znalostí a dovedností nejen pro ekonomickou teorii, ale i pro lidskou společnost. Zlomovým rokem pro teorii lidského kapitálu se stal rok 1964, kdy Becker vydal *Lidský kapitál*. V něm pomocí metod neoklasické analýzy přeformuloval již napsané poznatky a vytvořil tak jednotnou teorii lidského kapitálu, která byla následně dále použita k doplnění dosavadních ekonomických teorií v mnoha různých oblastech (Balcar, 2006).

2.6 Investice do vzdělání

Investice do lidského kapitálu jsou mnohdy popisovány jako investice do vzdělání. Investicemi do lidského kapitálu označuje Kameníček (2003) aktivity, které působí na naše peněžní či psychické příjmy, a to buď trvalým nebo opakovaným vlivem. Může se jednat o investici jednorázovou nebo o aktivitu trvajících, jejíž výsledek se pokaždé projevuje v delším časovém období.

Kameníček (2003) odlišuje investice do lidského kapitálu ze tří hledisek:

- formou - výcvik na pracovišti, školní vzdělávání,
- účinky na výdělky a na spotřebu,
- investovanými objemy a vazbou mezi investicí a výnosem.

Holman (2011, s. 319) uvádí: „*Vzdělání je investice, která slibuje výnos v podobě budoucího vyššího platu.*“ Bere-li se vzdělání jako investice, musí se vzít v potaz i náklady a výnosy z této investice. Hlavním nákladem investice je ušlý zisk během doby vzdělávání, proti tomu výnosem z investice je budoucí vyšší mzda. Kvůli tomu lze považovat vzdělání za specifický druh kapitálu - lidský kapitál (Holman, 2011).

Mzda jedince vykonávajícího vysoce kvalifikovanou práci obsahuje nejen odměnu za vykonanou práci (jak fyzickou, tak duševní), ale také výnos z lidského kapitálu. Nastávají zde proto mzdové rozdíly mezi méně kvalifikovanými a více kvalifikovanými pracovníky. Rozdílem mezi nimi je již výše zmíněný výnos z lidského kapitálu, který můžeme vyjádřit studiem nebo praxí získanými znalostmi a dovednostmi (Holman, 2011).

Změny v oblasti investování do lidského kapitálu v dlouhém období

Podle Beckera (1993) jsou změny v oblasti investování do lidského kapitálu v dlouhém období rozděleny:

1) Vzdělání a výcvik

Je nejdůležitější formou investic do lidského kapitálu. Například ve Spojených státech amerických po 2. světové válce výrazně vzrostly příjmy středoškoláků a vysokoškoláků.

2) Rodina

Podstatným aspektem Teorie investic do lidského kapitálu je vliv rodinného prostředí na znalosti, dovednosti a návyky dětí. Děti z rodin s důsledným vedením během povinné školní docházky zvládnou zpracovat mnohem více vědomostí a dovedností než děti ne tak důsledně vedené. Významným poznatkem je, že děti s lepším rodinným zázemím vnímají svět jako více zajímavější a pestřejší.

3) Rozdíly mezi etniky

Ve Spojených státech amerických jsou rozdíly mezi etniky takřka neuvěřitelné. Etnika s velkými rodinami dávají zpravidla na vzdělání dětí méně peněz. Naopak etnika s menším počtem dětí investují do vzdělání více.

4) Ekonomický vývoj v dlouhém období

Využíváním vědeckotechnických objevů ve výrobě se zvýšila důležitost vzdělávání. Ve 20. století se celosvětovým standardem stalo základní školní vzdělání, novým a stále se rozšiřujícím standardem se stává střední vzdělání s maturitou. Příčinu ekonomického růstu lze vysvětlit zejména vývojem vědy a technologickým pokrokem, které způsobilo větší investice do lidského kapitálu.

Investice mají svoji výnosnost a tuto výnosnost lze empiricky dokázat. Investice do lidského kapitálu můžeme rozdělit podle dvou hledisek - na investice z pohledu jednotlivce a na investice z pohledu firem (Šimek, 2007).

Investice do lidského kapitálu z pohledu jednotlivce

Jednotlivec rozlišuje a porovnává náklady a výnosy ze vzdělání. Výnosy by měly vždy převyšovat náklady, jinak se tato investice do vzdělání nevyplatí.

Náklady a výnosy ze vzdělání jsou podle Šimka (2007) rozčleněny na:

Náklady na vzdělání:

- přímé náklady, například náklady na učebnice, dopravu, školné,
- nepřímé náklady, jsou náklady obětované příležitosti (ušlá mzda za dobu studia),
- psychické náklady.

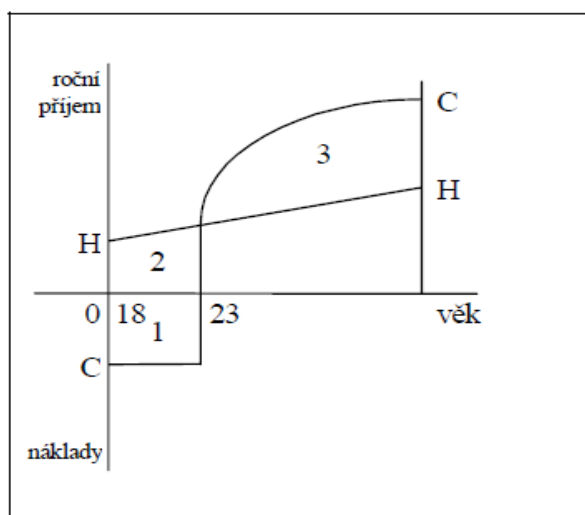
Výnosy ze vzdělání:

- je možná vyšší budoucí mzda,
- větší uspokojení z lepší práce,
- vyšší společenská prestiž,
- větší ocenění mimotržních aktivit a zájmů.

Základní model investování do lidského kapitálu

Pomocí následujícího schématu se můžeme přesvědčit o fungování základního modelu investování do lidského kapitálu. Toto schéma představuje náklady a výnosy z vysokoškolského vzdělání.

Obr. č. 2.3 Zjednodušené schéma investic do lidského kapitálu



Zdroj: Šimek, 2007

Plocha 1 označuje přímé náklady studia na vysoké škole, jak již bylo zmíněno dříve, mohou to být náklady na dopravu, na učebnice, školné. Plocha 2 udává náklady nepřímé, což jsou náklady obětované příležitosti, tyto náklady znamenají ušlou mzdu, kterou by zaměstnanec dostával, kdyby místo studia nastoupil do zaměstnání. Plocha 1+2 znamená součet přímých a nepřímých nákladů, značí tedy celkové náklady vynaložené na studium, které můžeme definovat i jako investice do vysokoškolského vzdělání. Plocha 3 udává zvýšený příjem, který je získán vysokoškolským vzděláním, proto můžeme tuto plochu považovat za výnosy ze vzdělání.

Pokud se rozhodneme pro studium na vysoké škole, měli bychom si udělat analýzu nákladů (plocha 1+2) a výnosů (plocha 3) ze vzdělání a porovnat, zda - li se více vyplatí studium nebo práce.

Pro výpočet takovéto analýzy lze podle Šimka (2007) použít dvě metody:

- Metoda současné hodnoty toku budoucích ročních příjmů

Tato metoda je vymezena výpočtem dnešní hodnoty dodatečných příjmů, které jsme získali na základě celoživotního vzdělávání a následné srovnávání s náklady na nabytí tohoto vzdělání.

$$PV = R_1/(1+r) + R_2/(1+r)^2 + + R_n/(1+r)^n \quad (2.1)$$

Současnou hodnotu budoucích příjmů můžeme stanovit jako:

PV současná hodnota budoucích příjmů,

R_i rozdíl mezi příjmem s nižším a vyšším vzděláním v roce i ,

n počet let pracovní aktivity,

r úroková míra.

Známe-li náklady na vzdělání C , lze spočítat čistou současnou hodnotu investice (net present value):

$$NPV = PV - C \quad (2.2)$$

Je-li $NPV > 0$, potom je investice do vzdělání ekonomicky výhodná. Pokud je $NPV < 0$, potom je investice do vzdělání ekonomicky nevýhodná.

- Metoda vnitřní míry výnosu

Tato metoda je vymezena výpočtem procentní míry výnosu a její následné srovnávání s tržní úrokovou mírou. Takto vypočtená procentní míra se nazývá vnitřní míra výnosu nebo také mezní efektivnost investic.

$$C = R_1/(1+IRR) + R_2/(1+IRR)^2 + + R_n/(1+IRR)^n \quad (2.3)$$

Náklady na vzdělání můžeme stanovit jako:

C náklady na vzdělání

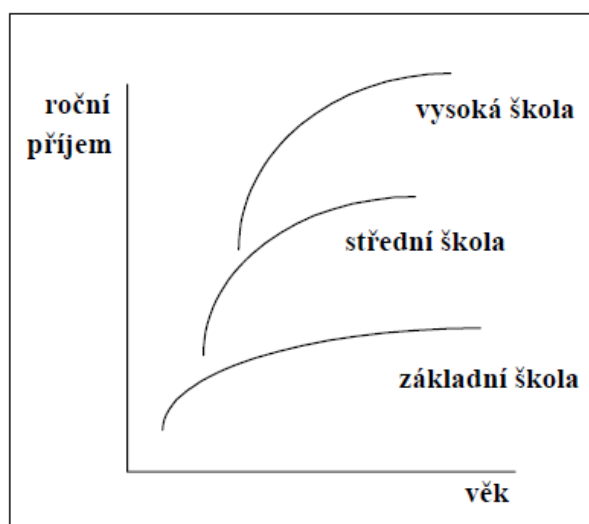
R_i rozdíl mezi příjmem s vyšším a nižším vzděláním

IRR vnitřní míra výnosu (Internal Rate Of Return).

Příjmové křivky podle dosaženého vzdělání

Na následujícím schématu můžeme názorně vidět, jak dosažené vzdělání ovlivňuje roční příjem. Na schématu jsou patrné tři porovnávané křivky dosaženého vzdělání - vysokoškolské, středoškolské a základní vzdělání.

Obr. č. 2.4 Příjmové křivky podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Šimek, 2007

Z obrázku je jasné vidět, že nejvyšší roční příjem plyne jedincům s vysokoškolským vzděláním, oproti tomu nejnižší roční příjem plyne jedincům, kteří mají pouze základní vzdělání.

Investice do lidského kapitálu z pohledu firmy

Podle Šimka (2007) se dělí investice do lidského kapitálu z pohledu firmy na:

- obecný lidský kapitál - obecné znalosti, které jsou využívány v řadě různých zaměstnání a profesí;
- specializovaný lidský kapitál - znalosti a dovednosti, které jsou určeny pro konkrétní práci.

2.7 Lidský kapitál jako faktor ekonomického růstu

Základním kamenem je neoklasický model růstu Roberta Solowa z padesátých let dvacátého století. Ten byl dále doplněn zahrnutím lidského kapitálu jako dalšího z faktorů produkční funkce, tímto doplněním vznikla tzv. nová teorie růstu (Filipová, 2012).

Neoklasický model Solowa a Swana

Množství výroby, které může být vyprodukováno, závisí na množství práce, kapitálu a na úrovni technologické vyspělosti.

V rovnovážném stavu roste výroba na jednoho obyvatele rychlostí nárůstu technologického pokroku. Celková výroba roste v rovnovážném stavu rychlostí růstu obyvatelstva a zároveň rychlostí růstu technologického pokroku. Předpokladem modelu je sbližování životní úrovně vybraných zemí. Problémem Solowova modelu jsou nedefinované rysy technického pokroku (Filipová, 2012).

Modely endogenního růstu, tzv. nová teorie růstu

Existují dva základní typy modelů:

- Modely pracující s akumulací lidského kapitálu
 - interpretované Robertem Emersonem Lucasem, který předpokládá, že lidský kapitál je náhradou za technologický pokrok a že růst potenčního produktu je dán lidským kapitálem a zároveň jeho rychlostí růstu.
- Modely pracující s tvorbou znalostí ve formě technologického pokroku
 - interpretované Paulem Michaellem Romerem, který naopak vylučuje možnost dlouhodobého ekonomického růstu bez technologického pokroku,

a to i za předpokladu rozšíření fyzického kapitálu o složku lidského kapitálu. Podle Romera je růst potencionálního produktu dán především technologickým pokrokem (Filipová, 2012).

2.8 Mzdy

Podle neoklasiků ovlivňuje lidský kapitál produktivitu práce a produktivita práce ovlivňuje mzdu. Člověk na trhu práce nabízí svou práci obohacenou o lidský kapitál, produktivita práce lidského kapitálu roste v závislosti na investicích do vzdělání, to znamená, že se zvyšuje množství statků a služeb, které je pracovník za jednu hodinu práce schopen vyprodukovat. Můžeme tedy říci, že vyšší mezní produktivita práce zvyšuje mzdovou sazbu. Firmy jsou ochotny dobře platit vzdělané zaměstnance, kteří mají vyšší mezní produkt (Páleníková, 2006).

Podle Tomší (2008) je nutno přísně odlišovat termín plat a mzda. Mzdu dostávají zaměstnanci v podnikové sféře, zatímco plat dostávají zaměstnanci pracující ve veřejných službách a správě. Právní regulace odměňování v obou uvedených sférách je zcela odlišná. Zákoník nestanovuje způsob odměňování zaměstnanců v podnikové sféře, ani žádné složky mzdy, ani její výši, prostě nic, co by mohlo omezovat zaměstnavatele a zaměstnance při výběru metody odměňování. V oblasti podnikání je předmětem právní úpravy pouze ochrana mzdy (mzdová práva, ochrana proti mzdové diskriminaci, ochrana při výplatě mzdy a další). Ve veřejné sféře zákoník práce řeší plat zaměstnanců komplexně, to znamená, že upravuje všechny složky platu (odměny, příplatky, mzdové tarify), také jejich výši a podmínky jejich poskytování.

Mzdový systém

Mzdovou soustavou se podle Tomší (2008, s. 214) rozumí: „*souhrn podmínek, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům mzdu*“. Předpokladem pro poskytnutí mzdy jsou zejména ukazatele, podle kterých poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu, způsob jejich sledování, vyhodnocování jejich vykonávání a peněžní částky sloužící k navyšování nebo snižování mzdy podle plnění mzdových ukazatelů. Složkou těchto podmínek mohou být i hmotné a nehmotné faktory, například možnosti kariérního postupu, nezávislost v rozvrhování pracovní doby a volna, jistota zaměstnání a další (Tomší, 2008).

Rozdíly ve mzdách

Na trhu práce se objevují různorodé rozdíly ve mzdách. Klíčem ke mzdovým nerovnostem jsou velké kvalitativní odlišnosti mezi zaměstnanci. Jsou to rozdíly původem z vrozených duševních a tělesných schopností, nebo také ze získaného vzdělání a zkušeností (Šimek, 2007).

Šimek (2007) člení mzdové rozdíly takto:

- Kompenzační rozdíly ve mzdách – vznikající rozdílnou přitažlivostí jednotlivých profesí.
- Jedinečnost na trhu práce a příjmové rozdíly – zaměstnanci disponující mimořádnými dovednostmi, které jsou vysoce hodnoceny. Mimo oblast své specializace by tito lidé vydělávali pouze část nynější mzdy.
- Rozdíly ve mzdách spojené s rozdílnou úrovní kvalifikace – více kvalifikovaní zaměstnanci jsou schopni dosáhnout vyššího mezního fyzického produktu práce. Čím je mezní fyzický produkt větší, tím je přínos z něho větší, také poptávka po více kvalifikované pracovní síle se tím zvyšuje a tím víc pak také rostou mzdové sazby.
- Segmentace trhu práce – rozdíly mohou být vyvolány segmentací trhů práce, na nichž lze nalézt skupiny, které si navzájem nekonkurují.
- Teorie duálního trhu práce – trh je oddělen na dvě části, primární a sekundární trh práce. Na primárním trhu práce jsou lepší pracovní podmínky, výhodnější pracovní příležitosti, vyšší prestiž. Zatímco na sekundárním trhu práce jsou pracovní místa s menší prestiží, ohodnoceny nižší mzdou a s větší možností propuštění. Přechod z jedné části trhu do druhé je pro mnohé prakticky nemožný.
- Schopnosti a náhoda – díky výchově a vrozeným schopnostem se jedinci mohou od sebe výrazně odlišovat.
- Diskriminace na trhu práce – takové rozdíly, které mají původ v osobních charakteristikách člověka (pohlaví, rasová příslušnost, náboženství).

3 Vliv lidského kapitálu na výši mezd

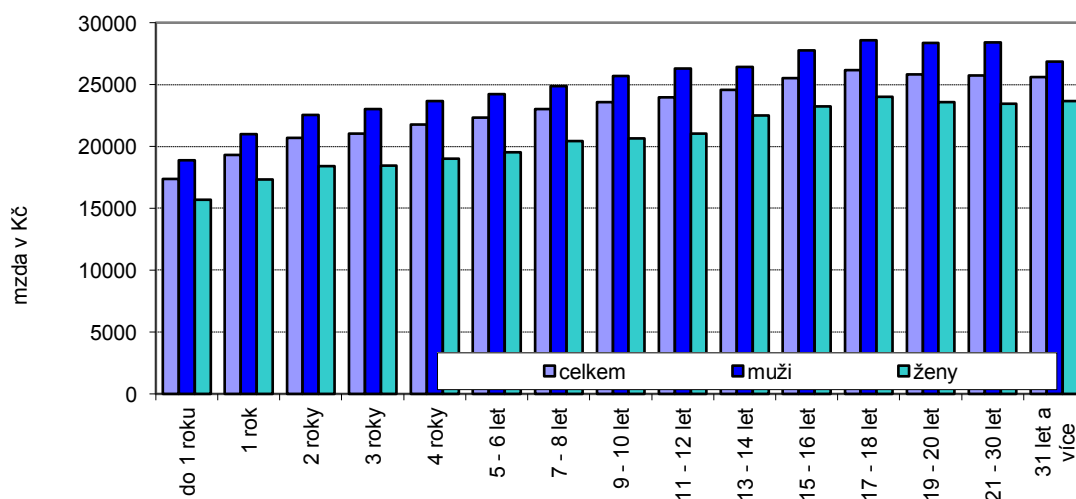
Následující kapitola bude zaměřena na výsledky empirických prací zaměřených na analýzy vlivu vybraných aspektů lidského kapitálu na výši mzdy. Budou se sledovat metody postupu, vložená data a výsledky plynoucí z analýz.

3.1 Lidský kapitál v empirické literatuře

Analýzy vlivu určitých aspektů lidského kapitálu provádí pravidelně **Český statistický úřad** (2010). ČSÚ vydává každoročně souhrnnou publikaci ročnickového typu, která se zabývá nejdůležitějšími trendy na českém trhu práce z pohledu statistických čísel z různých zdrojů. Nejaktuálnější ročenka pochází z roku 2010, zabývá se vývojem období let 2002 až 2009. Údaje jsou čerpány z několika statistických šetření, která jsou trojího druhu: šetření v domácnostech, podniková šetření a administrativní zdroje dat. Ze strukturální mzdové statistiky je možno zkoumat mzdy z pohledu personálních charakteristik zaměstnance, jako například praxe u jednoho zaměstnavatele, věk, pohlaví, vzdělání.

Jako první se zaměříme na **výši mzdy podle doby zaměstnání**. I když je délka doby strávené v podniku důležitá pro výši odměny za práci, nenajde se zde přímá úměrnost, to znamená, že průměrné mzdy nestoupají s počtem let odpracovaných v jednom podniku lineárně. Nejvyšší mzdy můžeme za rok 2009 hledat u zaměstnanců pracujících v podniku 17 – 18 let, do této doby mzdy stoupají pozvolněji. Tento trend platí pro obě pohlaví a částečně se v čase posouvá.

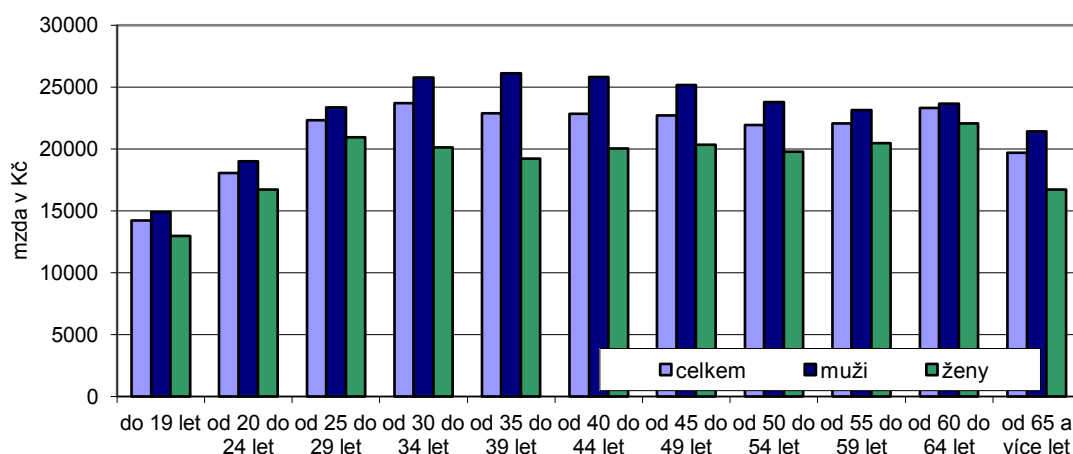
Obr. 3.5 Průměrné mzdy podle doby zaměstnání u jednoho zaměstnavatele za rok 2009



Zdroj: ČSÚ, 2010

Dále se podíváme na **výši mzdy podle věku** zaměstnance. Průměrná mzda zaměstnance neroste úměrně s věkem, obecně platí, že na počátku své kariéry pobírá zaměstnanec nejnižší mzdu, potom mzda prudce stoupá, s vyšším věkem se mzdy stabilizují a nakonec mírně klesají. Maxima mzdy dosahují mezi lety 30 až 34, nejnižší mzdy pobírají mladí lidé do 19 let. Odlišnost můžeme spatřit u žen, protože ženy často mezi 25. až 34. rokem odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Největší rozdíly mezi muži a ženami jsou mezi lety 35 až 39, kdy se ženy vrací do práce a musí „startovat“ novou kariéru, a také v poslední kategorii 65 a více let, neboť ženy odcházejí do důchodu dříve než muži.

Obr. 3.6 Průměrné mzdy podle pohlaví a věkových kategorií v roce 2009



Zdroj: ČSÚ, 2010

Dalším sledovaným aspektem je **výše mzdy podle pohlaví** zaměstnance. Při srovnávání výdělku mužů a žen se používá základní mezinárodní koncept Gender Pay Gap (GPG), je to mezera mezi platem ženy a muže, relativní podíl ženského výdělku vůči mužskému. Je dlouhodobým trendem, že mzda ženy je tříčtvrtěční oproti mužské mzdě a dochází jen k velmi nepatrnému vývoji tohoto poměru (v roce 2002 74,6 %, v roce 2009 74,8 %). Dá se říct, že je to způsobeno malým počtem zaměstnankyň s velmi vysokými příjmy (v roce 2009 dosahovalo 1,7 % mužů mzdy vyšší než 100 000 Kč, u žen to bylo pouze 0,4 %). Odchylny mezd jsou také dány odvětvími, ve kterých jsou muži a ženy zaměstnání. Ženy převažují v odvětví zdravotní a sociální péče (v roce 2009 až 80 %) a ve vzdělání (v roce 2009 až 75 %), kde jsou odměny za práci nižší. Naopak muži převažují v odvětvích, kde jsou výdělky nadprůměrné, například v pojišťovnictví a obchodě.

Posledním námi sledovaným aspektem je **výše mzdy podle vzdělání** zaměstnance. Data pro následující šetření jsou brána z Informačního systému o průměrném výdělku Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (mzdy v podnikatelské sféře) a z Informačního systému o platu Ministerstva financí České republiky (platy ve veřejné sféře).

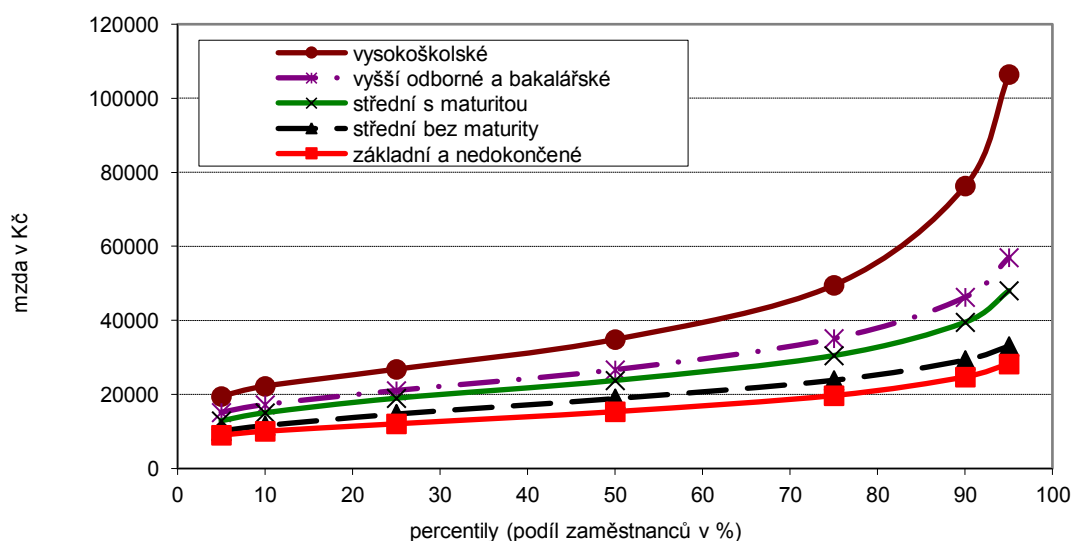
Vzdělání se vyplatí, jak dokazují výsledky mediánů² mezd za rok 2009:

- zaměstnanec se základní školou - 15 341 Kč,
- zaměstnanec se středoškolským vzděláním bez maturity - 19 880 Kč,
- zaměstnanec se středoškolským vzděláním s maturitou - 23 774 Kč,
- zaměstnanec s vyšším vzděláním - 26 649 Kč,
- zaměstnanec s vysokoškolským vzděláním - 34 849 Kč.

Maturita zvyšuje mediánovou mzdu o 55 % proti základní škole, vysoká škola oproti střední škole s maturitou zvyšuje medián o 47 %. Navíc díky mzdové diferenciaci je rozdíl v průměrných mzdách ještě větší. Z následujícího grafu je patrné, že pořadí jednotlivých úrovní vzdělání je zachováno, rozdíly ve mzdách jsou u nejhůře placených zaměstnanců podle úrovně vzdělání minimální a u nejlépe placených zaměstnanců ohromné. Existují zde výjimky, nejvyšší vzdělání nemusí automaticky znamenat vyšší mzdu, přesto je výše vzdělání nejdůležitějším faktorem při vytváření mzdy.

² Medián je hodnota variační řady uspořádané podle velikosti, která rozděluje řadu na dvě stejně velké části, hodnoty proměnné v jedné části jsou menší než medián, v druhé pak větší než medián. Je to tedy prostřední hodnota variační řady souboru (Bedáňová, 2013).

Obr. 3.7 Distribuce mezd v kvantilech³ podle dosaženého vzdělání v roce 2009



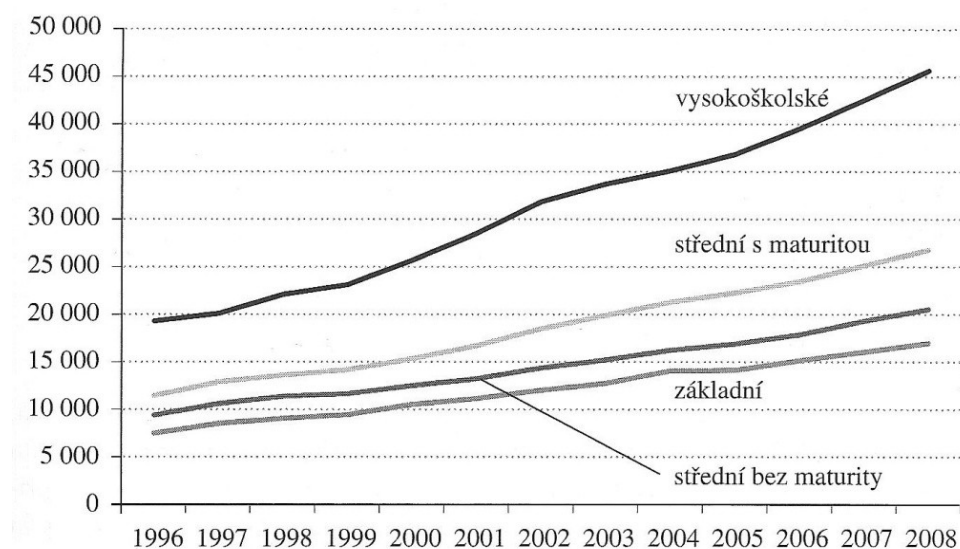
Zdroj: ČSÚ, 2010

Mazouch s Fischerem (2011) se zabývali vyjádřením individuální produktivity práce v závislosti na úrovni lidského kapitálu. Práce vychází z údajů ze statistického šetření Českého statistického úřadu s názvem Informační systém o průměrném výdělku. Sleduje se období let 1996 až 2008, předmětem tohoto šetření jsou mzdy a personální údaje zaměstnance (věk, vzdělání, pohlaví). Na základě výše zmíněných údajů je možné zhodnotit rozdíly ve mzdách mezi zaměstnanci podle dosaženého vzdělání. Nejlépe lze úroveň produktivity práce člověka vyjádřit jako odměnu za vykonanou práci. Odměnou se zde rozumí pobíraná mzda, ostatní výhody nezahrnuté do mzdy se nedají spolehlivě měřit, proto se s nimi v této analýze nepočítá.

Rozdíly mezi výší mzdy podle dosaženého vzdělání jsou uvedeny názornou ilustrací. Rozdíl ve mzdách mezi zaměstnanci s nejvýše základním vzděláním a vysokoškolským vzděláním mezi lety 1996 až 2008 vzrostl z původních 11 800 Kč na 28 500 Kč. Takovýto nárůst může na první pohled znamenat vzdalování vzdělanostních kategorií, avšak tempa růstu mezd ve sledovaném období jsou zhruba shodná (asi 8 % ročně).

³ Kvantil je definován jako libovolná hodnota náhodné proměnné x , která rozděluje soubor dat na dvě části, hodnoty nižší než kvantil a hodnoty vyšší než kvantil (Bedáňová, 2013).

Obr. č. 3.1 Vývoj průměrné mzdy podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: ČSÚ, 2009

Analýza se dále zabývá poměrem mezi mzdami žen a mužů. V čase stabilní poměr mezd žen je 75 % průměrné mzdy muže. S narůstající výškou vzdělání se tento poměr prakticky nemění, jen u vysokoškolského vzdělání klesá hodnota asi na dvě třetiny. U mediánu takové rozdíly nenajdeme, můžeme tedy rozdíl ve skupině vysokoškolsky vzdělaných jedinců najít v extrémně vysokých mzdách některých mužů pracujících převážně v manažerských pozicích.

Obr. 3.2 Poměr průměru a mediánu mezd žen a mužů podle vzdělání

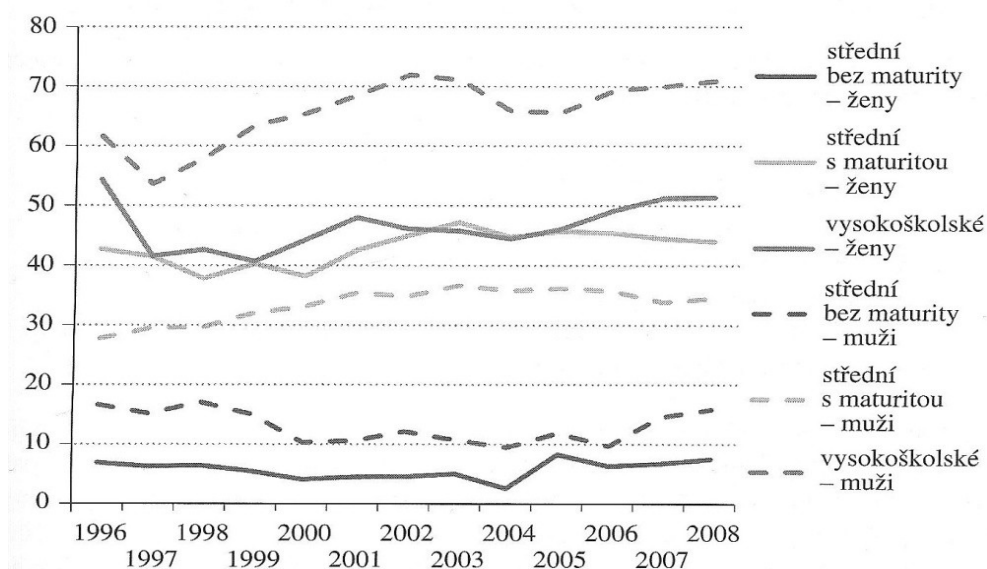
Vzdělání	2002		2008	
	Průměr	Medián	Průměr	Medián
Celkem	75	81	74	79
Základní	76	75	77	76
Střední bez maturity	71	70	71	70
Střední s maturitou	77	81	76	80
Vysokoškolské	65	72	68	72

Zdroj: ČSÚ, 2009; Mazouch, Fischer, 2011

Dále se Mazouch s Fischerem zabývali otázkou, o kolik se zvýší mzda při zvýšení kvalifikace muže a ženy. Z následujícího obrázku je patrný velký rozdíl mezi muži a ženami. Nejnížší nárůst lze pozorovat u žen přechodem z nejnižšího vzdělání

na středoškolské bez maturity, naopak největší nárůst (až 70 %) pozorujeme u mužů přecházejících ze středoškolského s maturitou na vysokoškolské vzdělání. Trh práce je z pohledu pohlaví značně nevyrovnaný a ani zvyšováním vzdělání se tyto rozdíly nevyrovnají. Rozdíly mezi mzdou žen a mužů nelze paušálně označovat za diskriminaci, jak se někteří mylně domnívají. Na nižší mzdu žen může působit menší počet odpracovaných hodin, menší počet přesčasových hodin, také stoupající počet částečných úvazků, různorodost pracovních míst i odlišnost odváděné práce oproti mužům. Proto je tvrzení „stejná mzda za stejnou práci“ velmi obtížně uplatnitelné.

Obr. 3.3 Procentuální nárůst mzdy mezi jednotlivými stupni vzdělání pro muže a ženy při zvýšení vzdělání na příslušnou úroveň



Zdroj: ČSÚ, 2009; Mazouch, Fischer, 2011

Je možno tedy říci, že zaměstnanci s vyšším vzděláním dostávají vyšší plat. Avšak hodnocení se musí provádět pro každé pohlaví zvlášť, jelikož existuje zřejmý rozdíl v odměňování mezi muži a ženami na trhu práce. V poslední době dochází k výraznému nárůstu počtu osob s vyšším vzděláním, přesto nedochází ke snižování rozdílu jejich mezd oproti mzdám méně vzdělaných osob. Z toho vyplývá, že pracovní trh ještě není nasycen osobami s vyšším vzděláním, a je tedy zatím schopen všechny dobře pohlcovat.

Keeley (2007) se v knize OECD Insights - Human Capital: How what you know shapes your life zabývá rostoucím významem lidského kapitálu, jeho vlivem pro hospodářský růst a také postupy, jichž může vláda a společnost využít pro jeho rozvoj v raném dětství, v době školní docházky i v dospělosti. V této knize se pracuje s daty

z databáze OECD, a to za různá období podle druhu výzkumu. Návratnost investic je možné chápat z ekonomického hlediska jako prosperitu národní ekonomiky a jednotlivce. Příjem jednotlivce se zřetelně zvyšuje s výší dosaženého vzdělání. Příjmy osob s vysokoškolským vzděláním jsou v některých zemích OECD daleko vyšší než mzdy osob se středoškolským vzděláním. Například v Dánsku a na Novém Zélandě jsou tyto příjmy vyšší až o jednu čtvrtinu. V některých zemích je rozdíl ještě patrnější – až 120 %. Za každý další rok jednotlivce na studiích můžou národní ekonomiky zaznamenat 3 – 6 % nárůstu výkonu.

V posledních letech se dostává do popředí otázka péče a vzdělání malých dětí. U stále více žen narůstá potřeba aktivně pracovat i poté, co se stanou matkami. Konkrétní čísla se v jednotlivých zemích liší, ale lze sledovat ostrý nárůst v posledních letech. Například ve Španělsku v roce 1994 byla zaměstnána pouze třetina matek, v roce 2004 už je to téměř polovina matek. Tento trend je zapříčiněn převážně faktem, že děti v rodinách, kde nepracuje ani jeden nebo pouze jeden z rodičů,

budou s větší pravděpodobností žít v chudobě. Tento nedostatek zdrojů může v budoucnu znatelně omezit sociální rozvoj a vzdělání dítěte, a tím způsobit problémy, které přetrvávají až do jeho dospělosti. Pro vývoj lidského kapitálu je etapa formálního vzdělávání klíčová, je to doba, kdy mladí nabývají znalosti a dovednosti, které se jim do budoucna budou hodit. Ovšem v mnoha zemích OECD jeden z pěti mladých lidí nedokončí středoškolské vzdělání, což rapidně sníží jeho možnost najít dobře placené zaměstnání. Tato situace je ještě zhoršena faktem, že ve většině vyspělých zemí mizí jistá a placená manuální práce.

Ve dvacátém století se razantně zvýšila dostupnost vzdělání pro široký okruh uchazečů. Povinná školní docházka dosahuje v rozvinutých zemích svých přirozených hranic. Do budoucna se počítá se zvyšováním kvality učení na úkor kvantity. Společnost se bude snažit pomáhat při rozvoji talentu, schopností a dovedností po celou dobu života.

Soustavný empirický výzkum očekávaného výdělku vysokoškolských studentů v Evropě provedli **Brunello, Lucifora a Winter-Ebmer** (2001). Data pro výzkum jsou čerpána z dotazníkového šetření více než 6 000 studentů vysokých škol, a to z 52 fakult na 32 univerzitách z 10 evropských zemí. Studentů se ptali na otázky ohledně jejich očekávaných výdělků po ukončení studia, po deseti letech od ukončení studia, také na předpokládaný výdělek bez studia vysoké školy a výdělek bez studia vysoké školy po deseti letech praxe.

Podle očekávaných mzdových zisků absolventů vysokých škol vyšla malá převaha v očekávání mužů nad ženami. V předpokládaných výdělcích po deseti letech praxe už převaha mužů nad ženami byla znatelnější, z toho vyplývá, že ženy očekávají pomalejší růst kariéry s nižším růstem výdělků než muži.

Další částí výzkumu Brunella a kolektivu je porovnání očekávaného nárůstu výdělku studentů vysokých škol ve vybraných zemích Evropy a skutečného nárůstu výdělku absolventa vysoké školy oproti středoškolákovi. Pro určení výsledků porovnávali data ze svých dotazníkových šetření s daty z ECHP – European Community Household Panel a s daty ze Švýcarska. Toto porovnání ukázalo důležitý výsledek, a to ten, že očekávané budoucí mzdy studentů jsou vyšší než následné skutečné výdělky pracujících absolventů, tento efekt přinášejí i další obdobné studie. Z dalších výsledků je patrné, že mezi porovnávanými zeměmi jsou podstatné rozdíly v očekávaných výdělcích, například Německo, Portugalsko a Velká Británie mají největší průměr i rozptyl⁴ očekávaných mzdových zisků.

Urbánek (2005) provedl podobný výzkum jako Brunello a kolektiv, avšak pouze pro české studenty. Toto šetření se uskutečnilo v letech 2001 až 2005 z pěti průzkumů postupně uskutečněných na vybraných českých vysokých školách. Z analýzy vyplynulo, že očekávaný výdělek je u českých studentů nižší než v západoevropských zemích, a že ženy očekávají menší výdělky po deseti letech praxe než muži. Následující tabulka ukazuje očekávané výdělky ihned po absolvování vysoké školy a po deseti letech praxe v jednotlivých letech výzkumu. V pěti letech, kdy byly výzkumy prováděny, lze pozorovat snižující se tendenci očekávaných mzdových zisků.

⁴ Rozptyl je definován jako střední hodnota kvadrátů odchylek od střední hodnoty (Bedáňová, 2013).

Obr. 3.4 Očekávaná míra návratnosti při vysokoškolském vzdělání v jednotlivých letech v %

Rok	Liberec		Pardubice		Praha		Česká Republika	
	Absolvent	10 let zkušenosti	Absolvent	10 let zkušenosti	Absolvent	10 let zkušenosti	Absolvent	10 let zkušenosti
2001/2002	9,33	26,44	10,88	16,50	13,54	21,71	11,31	21,66
2002/2003	21,30	23,70	13,26	13,79	15,61	25,85	16,82	20,93
2003/2004	13,17	32,86	28,39	14,17	15,51	26,15	17,83	25,58
2004/2005	11,90	13,43	11,51	14,10	11,28	14,81	11,56	14,16
2005/2006	12,13	15,75	13,30	11,29	8,82	10,90	11,56	12,45

Zdroj: Urbánek, 2005

Gambin (2005) publikovala článek The impact of health on wages in Europe – Does gender matter?, ve kterém se pomocí Cross – Country analýzy zabývala otázkou, jaký má dopad zdraví na hodinovou mzdu, a zda se tento účinek liší podle pohlaví. Data jsou čerpána z průzkumu European Community Household Panel (ECHP) v letech 1994 až 2001, bylo zde zahrnuto 14 evropských zemí. Prokázalo se, že ve většině případů jsou vlivy zdraví na mzdu větší pro muže než pro ženy. Největší rozdíly mezi pohlavími, pokud jde o mezní účinky zdraví na mzdu, se nacházejí ve Francii, Portugalsku a ve Spojeném království. Nicméně rozdíly mezi muži a ženami závisejí na konkrétním zdravotním ukazateli a následek chronického onemocnění nebo zdravotního postižení je závažnější pro ženy než pro muže.

Tao (2008) publikoval studii Attractive Physical Appearance vs. Good Academic Characteristics: Which Generates More Earnings?, ve které si dal za cíl zjistit jasnou příčinu souvislosti mezi mzdou a fyzickým vzhledem. Data jsou použita z Center for Higher Education Research at National Tsing Hua University, zkoumáno bylo 12 263 vysokoškolských absolventů roku 2003. Průzkum byl veden v období od srpna 2004 do ledna 2005. Bylo zjištěno, že výška jedince a optimální BMI⁵ zvyšuje vstupní mzdu. Absolventi, kteří jsou spokojeni se svým vzhledem, vydělávají o 3,4 % více než je průměr. Spokojenější jedinci také budou pravděpodobněji zaměstnání než ti, co se svým vzhledem spokojeni nejsou.

⁵ Body mass index

Burgess, Gardines a Propper (2001) ve článku *Growing up: School, family and area influences on adolescents' later life chances* zkoumali vztahy mezi školou, rodinou, místem dospívání a pozdější úspěšností v zaměstnání. Empirická analýza je založena na údajích z období 1979 až 1996, je čerpána z US National Longitudinal Survey of Youth. Používá vzorek jednotlivců ve věku 14 až 19 let. Zkoumají se tři klíčové faktory: rodina, škola a místo dospívání. Výsledkem zkoumání bylo prokázáno, že existují důkazy o tom, že všechny tři faktory mají souvislost s výdělkem v dospělosti a možnou chudobou. Nejvíce na jedince působí rodinné prostředí, o něco méně škola a nejméně na budoucí výdělek a možnou chudobu působí místo dospívání. Rodina má silnější vliv na budoucí výdělek u žen než u mužů.

Swaffield (2000) se zabývala strukturou mzdy a platového diferenciálu žen za pomoci dat z British Household Panel Survey zkoumaných mezi lety 1991 až 1997. Ve vzorku respondentů byli lidé ve věku 18 až 65 let, studenti, zaměstnanci na plný i částečný úvazek. Hlavním zjištěním této práce je, že motivace na trhu práce má významný pozitivní vliv na výši mezd žen, naopak negativní vliv mají určitá omezení na trhu práce v důsledku péče o domácnost a o rodinu. Je také zjištěno diskriminující nadhodnocení mezd mužů oproti ženám (mezi 12 až 43 %). Britský trh práce je stále značně mzdově diferencován, tímto problémem se zabývá politika zaměřená na snížení genderového rozdílu.

3.2 Shrnutí

Lidé si čím dál více uvědomují, že lidský potenciál k celoživotnímu vzdělávání nabývá stále většího významu. Rychle se vyvíjející technologie dávají vzniknout novým pracovním místům, která ještě nedávno ani neexistovala, nebo výrazným způsobem mění přístup k tomu, co zaměstnanci potřebují znát ke své práci. V důsledku toho musí lidé rozvíjet své dovednosti a schopnosti po celý svůj aktivní život.

V různých analýzách bylo dokázáno, že stupeň vzdělání má zásadní vliv na výši mzdy, obecně platí, že čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzda. Vnitřní diferenciace mezd se stupněm vzdělání stoupá. Bohužel existují i případy, kdy lidé s vysokoškolským vzděláním mají nižší mzdu než lidé s nižším stupněm vzdělání. Bylo dokázáno, že většina vysokoškoláků má „optimistické“ vyhlídky očekávané mzdy, avšak ve skutečnosti jsou mzdy téměř všech absolventů nižší než očekávali.

Z genderového hlediska je pracovní trh značně nevyrovnaný. Ženy pobírají menší plat než muži, ale mají jiné výhody, například dřívější odchod do důchodu, menší počet

přesčasových hodin, zkrácená pracovní doba. Jejich mzda je ovlivněna péčí o rodinu, délkou mateřské a rodičovské dovolené.

Mezi délkou praxe a výší mzdy neplatí přímá úměrnost, to znamená, že neplatí tvrzení, čím delší praxe, tím vyšší mzda. Bylo zjištěno, že nejvyšší mzdu dostávali pracovníci, kteří pracovali u jednoho zaměstnavatele po dobu 17 až 18 let.

Hledisko věku má také zásadní vliv na výši mzdy. Po nástupu do práce dostane jedinec mzdu menší, postupně se mzda zvyšuje, po dosažení určité věkové hranice se mzda dále nevyvíjí, a někdy i pozvolna klesá.

Lidé, kteří jsou se svým vzhledem spokojeni, mají o něco větší výdělek, než ti, co se svým vzhledem spokojeni nejsou.

Jedním ze zkoumaných faktorů byl i vliv okolního prostředí na budoucí výdělek jedince. Bylo dokázáno, že největší vliv na výši mzdy má rodinné zázemí, následované školou a poté místem, kde jedinec vyrůstal. Větší vliv má rodina při výchově žen než mužů.

Ve výše popsáných výzkumech se odborníci nezabývali, jak dovednosti, zdravotní stav a charakterové vlastnosti ovlivňují výši mzdy. Jelikož tyto faktory mohou také ovlivnit mzdu, byly zahrnuty do mého výzkumu.

4 Analýza faktorů ovlivňujících výši mezd v okrese Přerov

Tato část práce bude zaměřena na analýzu faktorů ovlivňujících výši mezd v okrese Přerov. Tento okres jsme si vybrala z důvodu, že v Přerově mám trvalé bydliště, a proto mě zajímalo, jaké zde budou výsledky mého výzkumu.

Okres Přerov se rozkládá v centru Moravy a je jedním z okresů v Olomouckém kraji. Sídlem okresu je město Přerov, rozloha okresu je asi 845 km². Počet obyvatel se pohybuje kolem 133 000 obyvatel, z toho je 49 % mužů a 51 % žen. Průměrný věk v okrese Přerov v roce 2012 byl 41,5 roků (ČSÚ, 2012).

Problematika analýzy faktorů ovlivňujících výši mzdy je poměrně složitá, protože faktorů ovlivňujících mzdu je velké množství. Ve své analýze se zaměřím na vybrané faktory, které byly získány v rámci předchozí empirické kapitoly. Cílem této práce je určit, jaký vliv na výši mzdy mají vybrané faktory lidského kapitálu. Za tímto účelem bylo provedeno dotazníkové šetření, které by mělo ukázat vlivy zkoumaných faktorů v okrese Přerov.

4.1 Metoda analýzy

Pro svoji analýzu jsme si vybrala metodu dotazníkového šetření, jelikož má celou řadu výhod, například anonymitu, a s ní s spojenou větší ochotu respondentů, menší časové a finanční nároky na vyhodnocení analýzy. Z těchto a dalších důvodů je dotazníkové šetření jednou z nejčastějších metod sběru dat.

Při dotazování můžeme zvolit několik různých způsobů. Lze použít přímé dotazování (respondent vyplňuje sám předložený dotazník) nebo zprostředkované dotazování (otázky a získané odpovědi zaznamenává tazatel). Hlavními typy způsobů provádění dotazníkového šetření jsou: písemné dotazování, osobní dotazování, telefonické dotazování a elektronické dotazování. Každý tento typ má své výhody i nevýhody. Volba vhodného způsobu dotazování záleží na různých faktorech, zvláště na rozsahu a charakteru zjišťovaných informací, na časových a finančních limitech, na skupině respondentů atd. (Kozel, 2006).

4.2 Příprava dotazníku

Před začátkem analýzy je podle Řezankové (2011) nejdůležitější formulace cílů, dále stanovení počtu a struktury respondentů (podle věku, pohlaví, vzdělání), jejichž odpovědi

mají být předmětem šetření. Při sestavování dotazníku je velice důležité otázky formulovat jednoznačně a srozumitelně.

Otázky dotazníku lze rozčlenit na dvě základní skupiny: **meritorní**, to jsou otázky zaměřené na zkoumaný problém (chování a názory respondentů) a **analytické**, to jsou otázky pokládané za účelem získání dalších údajů (například demografických).

Otázky je možno dělit podle typu jejich odpovědí:

- uzavřené - respondentovi jsou předloženy varianty odpovědí,
 - alternativní - nabídnuty pouze dvě varianty,
 - selektivní - nabídnuto více variant odpovědí,
 - vícehodnotové - umožňují výběr většího počtu odpovědí;
- otevřené – dotazovaný sám napíše odpovědi, na jejichž základě jsou dodatečně vytvořeny škály hodnot;
- polootevřené - kombinace uzavřených a otevřených otázek.

U uzavřených otázek je důležité kvůli jednoznačnosti obsáhnout všechny možné odpovědi. Kvůli tomu bývá často v dotaznících odpověď typu „nevím“ nebo „jiné“. U odpovědí by se měla zajistit spolehlivost a co nejvěrnější zachycení skutečnosti. Pokládat lze jak otázky **přímé**, jako například: „Co se Vám líbí na Vašem zaměstnání?“, tak z psychologických důvodů otázky **nepřímé - projekční**, jako například: „Co se líbí Vaším kolegům na jejich zaměstnání?“. Aby existoval určitý logický sled otázek, je dobré věnovat pozornost i pořadí dotazů, avšak je potřeba zajistit, aby předchozí otázky neovlivňovaly odpovědi na otázky následující. Kromě všech již zmíněných aspektů je také podstatné věnovat čas grafické úpravě dotazníku.

Škály odpovědí

Odpovědi dotazovaných jsou hodnotami z určité škály. Škály je možno členit podle cíle zjišťování (preferenční, hodnotící) nebo podle jejich formy (slovní, číselné, grafické). Mnohem důležitější je klasifikace podle typů vztahů mezi odpověďmi:

- nominální – uvedené uspořádání má logický sled, avšak nelze jednoznačně stanovit pořadí hodnot;
- ordinární (pořadové) – odpovědi označují určitou úroveň (například štěstí, vzdělání, spokojenost);

- kvantitativní – kvantitativní (číselná) škála je typická zvláště pro otevřené otázky, například otázka na věk respondenta;
- poměrová – jde o speciální typ kvantitativní škály, vyjadřuje, který respondent je starší (mladší) než jiný respondent, a také lze spočítat, o kolik let je jeden respondent starší (mladší) než jiný respondent.

V případě hodnocení výrobku nebo služby je možné použít **známkovací** nebo **bodovací** škálu, k nimž můžeme připojit i slovní hodnocení. Důležité je si určit, zda je výhodnější přiřadit nejlepšímu hodnocení vyšší nebo nižší hodnotu (známku). Hodnotící škála by měla být centrována ke středu, který by měl být neutrální, kvůli tomuto jsou nejlepší pětibodové nebo sedmibodové stupnice.

Mimo již zmíněné škály mohou být dotazníku použity i škály **grafické**, kde dotazovaný vyznačí na dané úsečce vymezené minimem a maximem jím určenou hodnotu. Výhodou grafických škál je ulehčení vyjádření respondenta, avšak nevýhodou je složitější vyhodnocování odpovědí, proto zpracovatel dotazníku výsledky obvykle převádí na ordinální škálu.

Při provádění větších výzkumů se před hlavním výzkumem většinou provádí předvýzkum, pomocí něhož se zjišťuje, zda jsou otázky vhodně formulovány, a jestli jsou škály odpovědí v přiměřeném rozsahu. Předvýzkum může obsahovat i otevřené otázky bez nabídky odpovědí, na základě volných odpovědí na tyto otázky se poté vytvoří uzavřené otázky (Řezanková, 2011).

Vytvoření datového souboru

Nejjednodušší je zaznamenávat data z dotazníkového šetření přímo do počítače, pokud to tak není, je potřeba data pro jejich následné vyhodnocení převést do elektronické podoby. Nejčastěji se odpovědi nebo jejich kódy zaznamenávají do tabulky v určitém programovém systému. V méně častých případech je vkládání dat provedeno zprostředkovaně pomocí elektronického formuláře nebo jsou odpovědi do počítače naskenovány (Řezanková, 2011).

Typy proměnných

Odpovědi získané z otevřených otázek jsou zaznamenávány v přesné původní podobě, odpovědím získaných z uzavřených otázek jsou přiřazeny číselné nebo slovní kódy.

Pro takto kódované hodnoty se používá pojem kategorie. Příkladem statistických znaků vyjádřených pomocí kategorií jsou například:

- národnost (česká, slovenská);
- úroveň vzdělání (základní, středoškolské, vysokoškolské);
- počet dětí (0, 1, 2, ...)

Podle typu škály rozlišujeme proměnné:

- nominální – například typ střední školy, typ profese
- ordinální – například stupeň znalostí, stupeň důležitosti určitého faktoru
- kvantitativní, které se dále člení na
 - intervalové – například teplota udávaná ve stupních;
 - poměrové – například počet členů v domácnosti;
 - diskrétní – například počet počítačů v domácnosti;
 - spojité – libovolná hodnota z určitého intervalu, například věk, plocha bytu.

Alternativní (dichotomická) proměnná je zvláštním typem, skládá se pouze ze dvou kategorií, například spokojen – nespokojen, kuřák – nekuřák. U tohoto typu proměnných se dále rozčleňuje na:

- symetrické – obě kategorie mají stejnou důležitost (muž – žena);
- asymetrické – jedna kategorie je důležitější než druhá (uzdravení pacienta) (Řezanková, 2011).

4.3 Výběr respondentů

Před zahájením dotazníkového šetření je nutné provést výběr jednotek, které budou dotazování podrobeny. Jedná-li se o soubor osob, používá se termín populace. Základní soubor se specifikuje podle vlastností (znaků), které by měly mít všechny jednotky podrobené šetření (Pecáková, Novák, Herman, 2004).

Po stanovení cílové populace je pro správný výběr vzorku nutné dodržet jeho reprezentativnost, to znamená, že by se vlastnosti vzorku měli co nejvíce přiblížit cílové populaci. Na oddělení výběrového vzorku od cílové populace slouží dvě základní metody, **pravděpodobnostní** (založena na základě přesných metodologických pravidel, vylučuje

vliv subjektivního zásahu do procesu výběru) a **nepravděpodobnostní** (v průběhu výběru vzorku je uplatňován osobní úsudek) (Kozel, 2006).

Použitý výběr respondentů

Při mém výběru respondentů, jsem měla pouze dvě základní podmínky:

- osoby musely být ekonomicky aktivní (kromě nezaměstnaných),
- osoby musely pracovat v okrese Přerov.

Kvůli splnění těchto podmínek bylo nutné některé dotazníky vyřadit. Po vyřazení nevyhovujících dotazníků mi zbylo 120 dotazníků, se kterými jsem dále pracovala. Pro objektivnost jsem se snažila obsáhnout vzorek s přibližně 50 % mužů a 50 % žen, ale bohužel se mi tento počet nepodařilo dodržet, po sečtení mi na dotazník odpovědělo necelých 41 % mužů a 59 % žen. Také jsme se snažila obsáhnout všechny možné stupně vzdělání, avšak při výběru dotazovaných osob se mi nepodařilo najít více než 4 osoby jen se základním vzděláním.

4.4 Velikost vzorku

Kvůli reprezentativnosti jsem se snažila získat co nejvíce vzorků. Rozdala jsem přesně 140 dotazníků různým skupinám ekonomicky aktivních lidí, ve všech věkových kategoriích a napříč všem kategoriím dosaženého vzdělání. Vrátilo se mi však pouze 128 dotazníků, což je asi 91 % úspěšnost. Po vyřazení nevyhovujících dotazníků (nezaměstnaní, ženy na mateřské dovolené, nevyplnění části dotazníku) mi zbylo 120 dotazníků, které jsem následně vyhodnocovala.

4.5 Vyhodnocení dotazníku

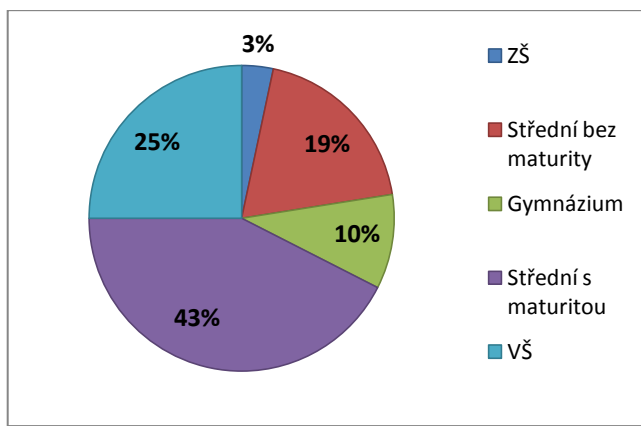
Mnou vytvořený dotazník, který lze nalézt v přílohách, obsahuje celkem 28 otázek. Jsou zde zahrnuty jak otevřené tak uzavřené otázky. Je rozdělen na dvě části, v první části jsou otázky ohledně vzdělání, výdělku, oboru zaměstnání a jiné; druhá část je zaměřena na zjištění vlivu určitých faktorů na výši mzdy, a to jak obecně v oboru zaměstnání respondenta, tak přímo v jeho konkrétním případě. Odpovědi v druhé části byly zaznamenávány na škále 1 – 5, kde 1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně. Z důvodu přehlednosti jsem se rozhodla výsledky převést na procenta (zaokrouhleno na celá čísla) a vytvořit z nich grafy.

4.5.1 Odpovědi na všeobecné otázky

První otázka zněla: *Uved'te Vaše nejvyšší dosažené vzdělání.* Předloženy byly odpovědi: Základní vzdělání, Střední vzdělání bez maturity (vyučen/a), Gymnázium s maturitou, Střední odborné s maturitou a Vysokoškolské vzdělání.

Z grafu 4.1 vyplývá, že ze 120 respondentů má většina středoškolské vzdělání s maturitou, velké procento dotazovaných má vysokoškolské vzdělání a nejméně respondentů má pouze základní vzdělání.

Obr. 4.1 Nejvyšší dosažené vzdělání

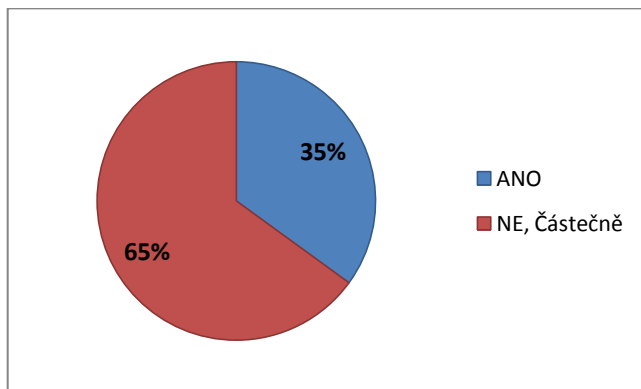


Zdroj: vlastní vypracování

Druhá otázka zněla: *Pracujete v oboru, který jste vystudoval/a?.* Předloženy byly odpovědi Ano, Ne a Částečně. Na tuto otázku navazuje otázka číslo tři.

Na obrázku 4.2 vidíme, že většina dotazovaných odpověděla, že nepracuje ve vystudovaném oboru, nebo v něm pracuje jen částečně.

Obr. 4.2 Zaměstnání ve vystudovaném oboru



Zdroj: vlastní vypracování

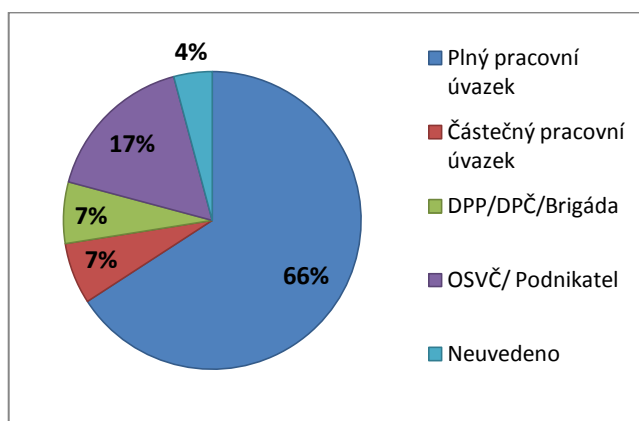
Třetí otázka zněla: *Pokud ne nebo částečně, uveďte prosím důvod proč.* Tato otázka byla položena jako otevřená s možností vypsát důvod, proč nepracují (nebo pracují částečně) ve vystudovaném oboru.

Nejčastější odpovědi:

- Nedostatek pracovních míst v oboru.
- Nízká mzda v oboru.
- Všeobecné vzdělání (nevystudovaný žádný konkrétní obor).
- Měl/a jsem lepší pracovní nabídku.
- Nevyhovující pracovní doba kvůli dítěti.
- Nebavil mě vystudovaný obor.

Čtvrtá otázka zněla: *Jaký je Váš aktuální pracovní poměr?*. Nabízené možnosti: Plný pracovní úvazek, Částečný pracovní úvazek, Dohoda o provedení práce/Dohoda o pracovní činnosti/Brigáda, OSVČ/Podnikatel.

Obr. 4.3 Pracovní poměr

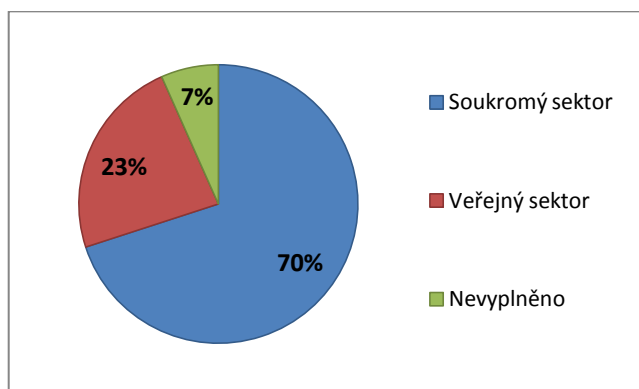


Zdroj: vlastní vypracování

Pátá otázka zněla: *Jste zaměstnaný?.* Na výběr byly odpovědi: V soukromém sektoru, Ve veřejném sektoru.

Na obrázku 4.4. lze vidět, že většina dotazovaných pracuje v soukromém sektoru, což je způsobeno převedením velké části podniků na akciové společnosti (například pojišťovny, nemocnice).

Obr. 4.4 Sektor zaměstnání



Zdroj: vlastní vypracování

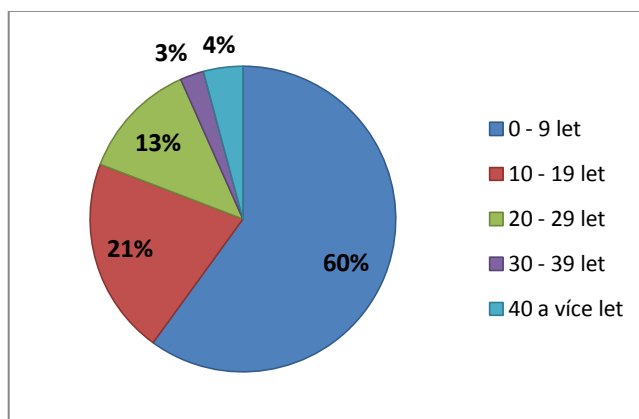
Šestá otázka zněla: *Uved'te obor (služby, školství...) Vaší pracovní činnosti.* Tato otázka byla formulována jako otevřená s možností vypsání vlastní odpovědi. Mezi nejčastější odpovědi patřily tyto obory:

- zdravotnictví,
- školství,
- pojišťovnictví,
- stavebnictví,
- strojírenství,
- obchod,
- služby,
- průmysl,
- administrativa.

Sedmá otázka zněla: *Jak dlouho jste již zaměstnán/a u současného zaměstnavatele?* Tato otázka byla také otevřená s možností samostatné odpovědi. Pro přehlednější vyhodnocení jsem z výsledků vytvořila škály po deseti letech.

Většina respondentů uvedla, že pracují u současného zaměstnavatele od 0 do 9 let. Minimální zodpovězená délka práce byla jeden a půl měsíce a maximální 44 let.

Obr. 4.5 Délka zaměstnání u současného zaměstnavatele

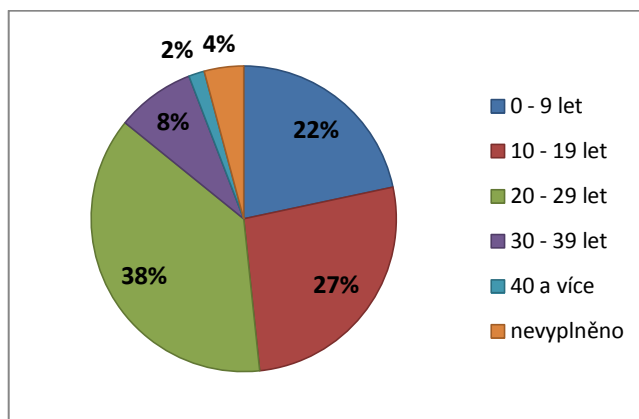


Zdroj: vlastní vypracování

Osmá otázka zněla: *Kolik let již celkově pracujete?*. Tato otázka byla také otevřená s možností vyplnění odpovědi. Pro přehlednost výsledků jsem i tady vypracovala z odpovědí škály v rozsahu deseti let.

Nejvíce dotazovaných má celkově odpracováno 20 – 29 let, naopak nejmenší počet respondentů má odpracováno 40 a více let.

Obr. 4.6 Počet celkově odpracovaných let

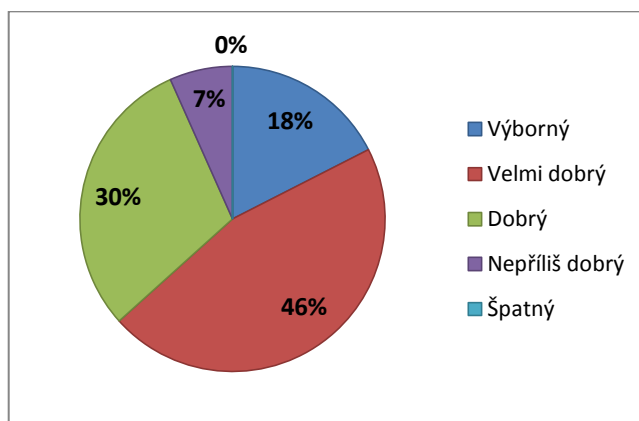


Zdroj: vlastní vypracování

Devátá otázka zněla: *Jak byste ohodnotili Váš zdravotní stav?*. Nabízené možnosti odpovědí byly: Vynikající, Velmi dobrý, Dobrý, Nepříliš dobrý, Špatný.

Na odpovědi z obrázku 4.7 jsem se podívala i z hlediska věku. Na odpověď Výborně odpovídali respondenti v rozmezí 20 – 45 let; za Velmi dobrý označilo svůj zdravotní stav široké spektrum dotazovaných, dokonce i ti nejstarší (61 a 67 let); jako Dobrý zdravotní stav označili většinou 40 – 50 letí dotazovaní, ale i dvacetiletí; Nepříliš dobrý označili respondenti kolem 50 let věku, ale též i někteří dvacátníci a třicátníci; za pozitivum považují to, že nikdo z dotazovaných neuvedl, že jeho zdravotní stav je Špatný.

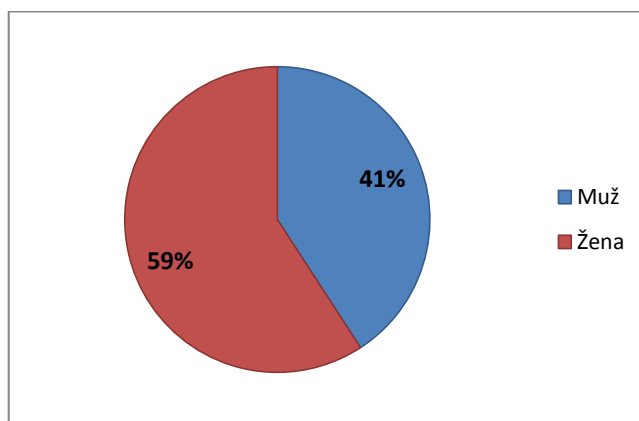
Obr. 4.7 Zdravotní stav



Zdroj: vlastní vypracování

Desátá otázka zněla: *Jaké je vaše pohlaví?*. Možnosti odpovědi byly: Muž nebo Žena. Jak již bylo zmíněno výše, většina dotazovaných byla ženského pohlaví.

Obr. 4.8 Pohlaví

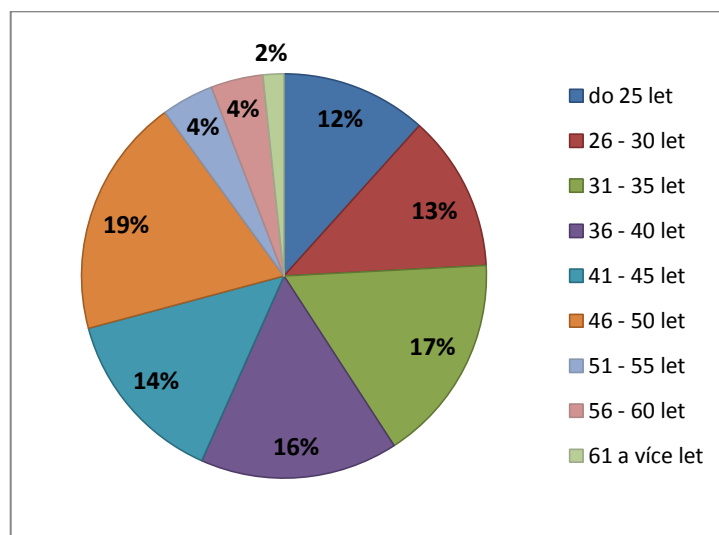


Zdroj: vlastní vypracování

Jedenáctá otázka zněla: *Napište Váš věk*. Tato otázka byla také otevřená s možností vyplnění odpovědi. Pro přehlednost výsledků jsem tady vypracovala z odpovědí škálu po pěti letech.

Věk viz obrázek 4.9 je poměrně stejnoměrně rozdělen, až na poslední tři kategorie (51 – 55 let, 56 – 60 let, 61 a více let), u kterých je počet respondentů menší. Nejnižší věk respondenta byl 19 let a nejvyšší uvedený věk byl 67 let.

Obr. 4.9 Věk

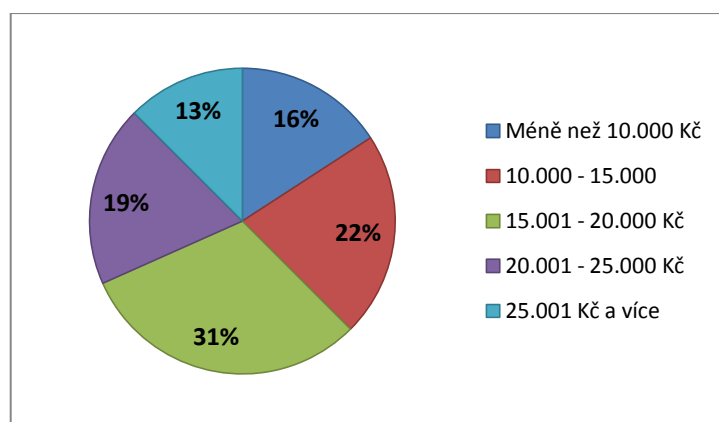


Zdroj: vlastní vypracování

Dvanáctá otázka zněla: *Jaký je Váš čistý průměrný měsíční výdělek?*. Pro odpovědi jsem vytvořila škály: Méně než 10.000 Kč, 10.000 – 15.000 Kč, 15.001 – 20.000 Kč, 20.001 – 25.000, 25.001 Kč a více. Tato otázka byla jednou z nejdůležitějších v celém dotazníku, proto je v následující podkapitole dále rozdělena podle určitých kategorií.

Z výsledků z grafu 4.10 vyplývá, že nejvíce dotazovaných má plat mezi 15.000 až 20.000 Kč, nejméně lidí má pak plat přes 25.000 Kč.

Obr. 4.10 Průměrný výdělek



Zdroj: vlastní vypracování

4.5.2 Vybrané faktory lidského kapitálu

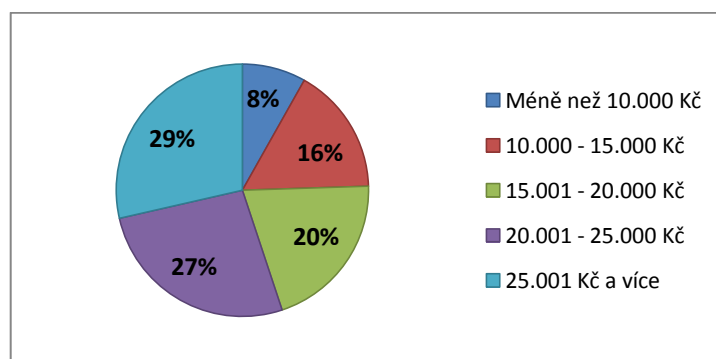
Z důvodu analýzy faktorů lidského kapitálu na výši mezd, jsem se na vybrané aspekty dotazníku zaměřila detailněji.

Pohlaví

Zde jsem porovnávala rozdíly mezi výší mzdy mužů a žen. Když porovnáme obrázky 4.11 a 4.12, můžeme vidět, že mzdu pod 10.000 Kč mají častěji ženy než muži, a také, že větší procento mužů má mzdu nad 25.000 Kč. A to i tehdy, kdy měla obě pohlaví vysokoškolské vzdělání.

MUŽI – celkem 49 (41 %)

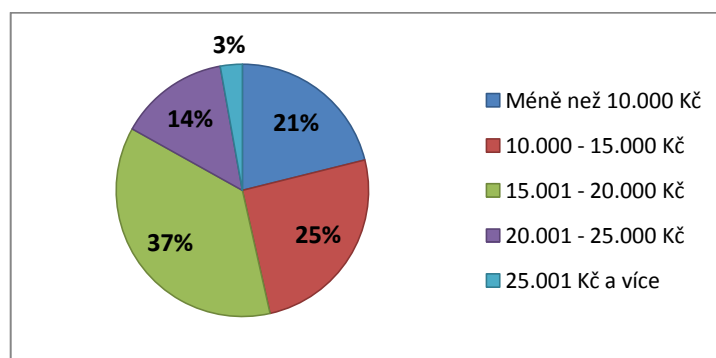
Obr. 4.11 Mzda muži



Zdroj: vlastní vypracování

ŽENY – celkem 71 (59 %)

Obr. 4.12 Mzda ženy



Zdroj: vlastní vypracování

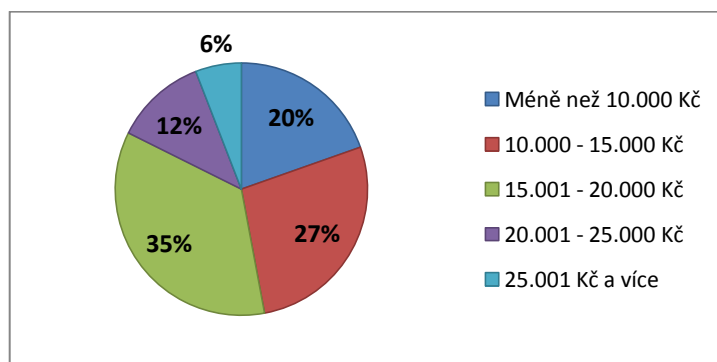
Vzdělání

Zde jsem se zaměřila na výši mzdy z pohledu dosaženého vzdělání respondentů. Z porovnávaných grafů (viz Příloha č. 2) můžeme vypožorovat, že nejnížší mzdu (pod 10.000 Kč) mají hlavně respondenti, kteří mají pouze základní vzdělání. Lidé s nejvyšším dosaženým středním vzděláním bez maturity jsou rozděleni do všech mzdových kategorií. Lidé s maturitou na gymnáziu se pohybují mzdově spíše kolem 10.000 – 20.000 Kč, a to z důvodu, že mají pouze všeobecné vzdělání a žádné konkrétní zaměření. Respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou jsou na tom trochu lépe kvůli tomu, že tyto školy mají odborné zaměření. Nejlépe jsou na tom lidé s vysokoškolským vzděláním, kteří dopadli v mém dotazníku ohledně výše mzdy nejlépe, ovšem zarazilo mě, že pouze 23 % (7 dotázaných) má výdělek nad 25.000 Kč.

Všechny grafy znázorňující mzdy respondentů podle vzdělání jsou uvedeny v Příloze č. 2, pro ukázkou jsme si vybrala dvě skupiny respondentů - se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Při porovnání grafů (4.13 a 4.14) je patrné, že většina dotazovaných se středoškolským vzděláním s maturitou dosahuje příjmů do 20.000 Kč. Zato respondenti s vysokoškolským vzděláním mají zpravidla příjem nad 20.000 Kč.

STŘEDNÍ S MATURITOU – celkem 51 (43 %)

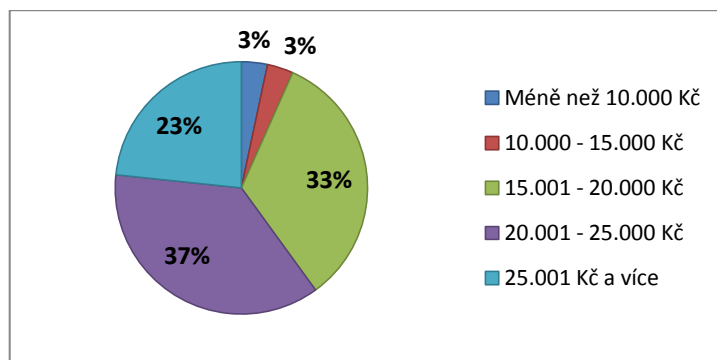
Obr. 4.13 Mzda respondentů se střední školou s maturitou



Zdroj: vlastní vypracování

VYSOKOŠKOLSKÉ VZDĚLÁNÍ – celkem 30 (25 %)

Obr. 4.14 Mzda respondentů s vysokoškolským vzděláním



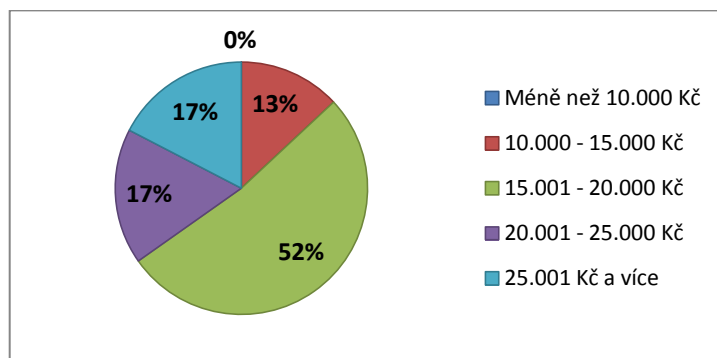
Zdroj: vlastní vypracování

Věk

V této části jsme zkoumala mzdu podle kategorie věku respondentů. Rozdělila jsem respondenty podle věku na 9 kategorií po 5 letech. Grafy respondentů rozdělených do těchto kategorií je možno nalézt v Příloze č. 3. Na začátku kariéry mají lidé celkově nižší mzdy, se zvyšujícím se věkem a získanými zkušenostmi mzda roste. V nejmladší kategorii do 25 let mají nejčastěji mzdu do 10.000 Kč, v kategorii 26 – 30 let jsou na tom už lépe, avšak nikdo nemá mzdu vyšší než 25.000 Kč. Nejlépe jsou na tom respondenti z kategorie 41 – 45 let, kteří mají nejčastěji mzdu nad 25.000 Kč, i kategorie 46 – 50 let je na tom v porovnání s ostatními dobře. Od kategorie 51 – 55 let přichází zlom a mzda postupně klesá. Pro ukázkou jsem vybrala nejpočetnější kategorii - respondenty ve věku 46 – 50 let.

46 – 50 LET – celkem 23 (19 %)

Obr. 4.15 Mzda respondentů 46 – 50letých



Zdroj: vlastní vypracování

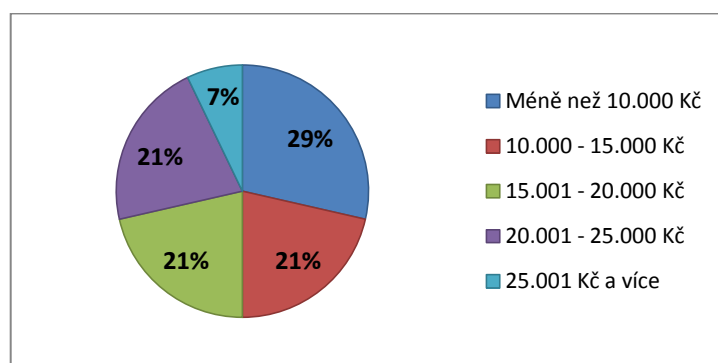
Obor

Jelikož mi z dotazníků vyplynulo, že většina respondentů pracuje v jednom ze čtyř oborů (služby, zdravotnictví, školství a pojišťovnictví), rozhodla jsme se rozdělit výši mzdy i podle oboru jejich zaměstnání.

SLUŽBY – celkem 14 (12 %)

V oboru služby je zahrnuto mnoho zaměstnání, proto i výsledky výše mezd jsou rozděleny do všech mzdových kategorií.

Obr. 4.16 Mzda respondentů z oboru služby

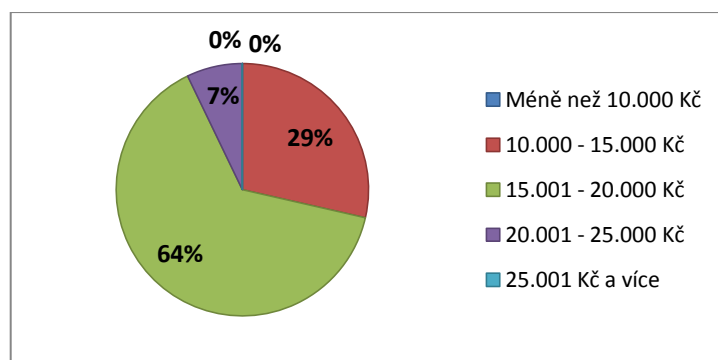


Zdroj: vlastní vypracování

ZDRAVOTNICTVÍ – celkem 14 (12 %)

V oboru zdravotnictví jsou zde zahrnuty nemocniční sestry, porodní asistentky a lékaři. Největší množství dotazovaných z oboru zdravotnictví pobírá mzdu mezi 15.001 a 20.000 Kč, jsou to většinou zdravotní sestry a porodní asistentky.

Obr. 4.17 Mzda respondentů z oboru zdravotnictví

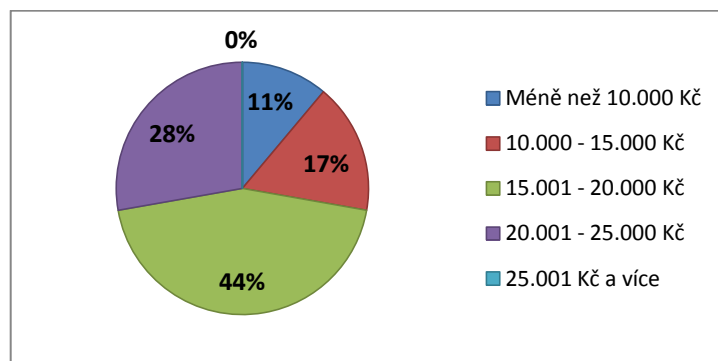


Zdroj: vlastní vypracování

ŠKOLSTVÍ – celkem 18 (15 %)

V oboru školství dotazník vyplňovali učitelé na základní i střední škole, asistentky pedagogů, speciální pedagogové, zástupce ředitele a vychovatelky školní družiny. Většina respondentů z oboru školství pobírá plat mezi 15.001 a 20.000 Kč, jsou zde i výjimky, které mají pod 10.000 Kč.

Obr. 4.18 Mzda respondentů z oboru školství

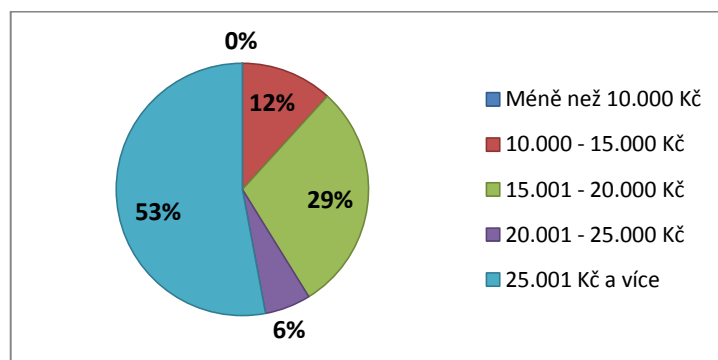


Zdroj: vlastní vypracování

POJIŠŤOVNICTVÍ – celkem 17 (14 %)

V oboru pojišťovnictví jsou v dotazníku zahrnuti například školitelé, výhradní pojišťovací agenti (VPA), pracovníci za přepážkami a regionální ředitel. Tento obor je z vybraných nejlépe finančně ohodnocen. Většina respondentů pracujících v oboru pojišťovnictví má mzdu vyšší než 25.000 Kč, i když ne všichni mají vysokou školu.

Obr. 4.19 Mzda respondentů z oboru pojišťovnictví



Zdroj: vlastní vypracování

4.5.3 Odpovědi na druhou část dotazníku

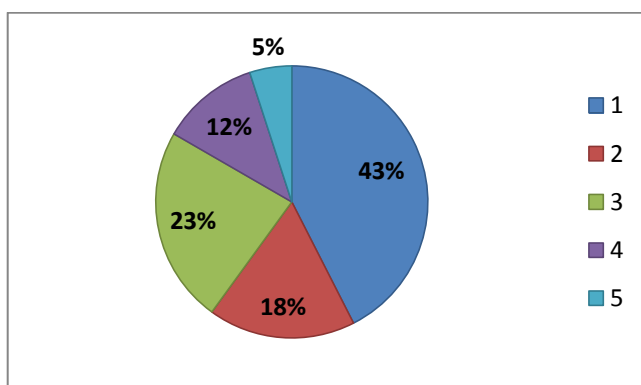
V této části se zaměřím na vliv jednotlivých faktorů na výši mzdy, a to jednak na výši mzdy v oboru respondenta obecně, a jednak na výši mzdy v konkrétním případě respondenta. Otázky jsme rozdělila na dvě části (a), b)) pro porovnání toho, co si lidé myslí a jak to ve skutečnosti je. Odpovědi na všechny tyto otázky jsou vybrány ze škály 1 – 5, kde 1 = neovlivňuje vůbec a 5 = ovlivňuje maximálně. Pro přehlednost opět převedeno na procenta (zaokrouhлено na celá čísla) a opatřeno grafy.

Otázka číslo 1a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňuje **pohlaví** výši mzdy ve Vašem oboru?*

Nejvíce dotazovaných odpovědělo, že pohlaví v jejich oboru neovlivňuje výši mzdy vůbec, byli to především respondenti z oborů školství a zdravotnictví. Naopak největší vliv pohlaví na výši mezd mají respondenti z oboru stavebnictví.

Obr. 4.20 Vliv pohlaví na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



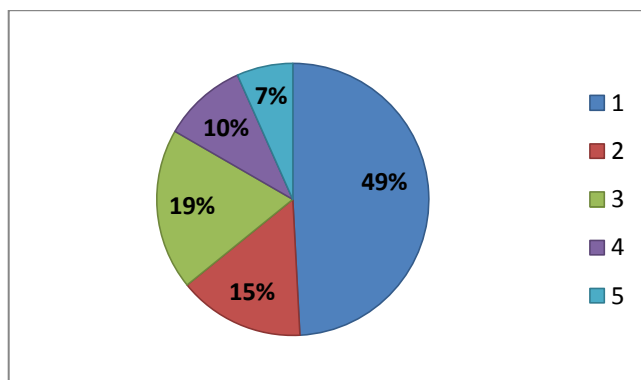
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 1b) *Do jaké míry ovlivňuje Vaše **pohlaví** výši Vaší mzdy?*

Stejně jako u předchozí otázky většina respondentů si myslí, že jejich pohlaví neovlivňuje výši jejich mzdy vůbec, jsou to opět lidé z oborů školství a zdravotnictví. Avšak lidé pracující ve službách (například uklízečky) si myslí, že jejich pohlaví ovlivňuje jejich mzdu nejvíce.

Obr. 4.21 Vliv pohlaví na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



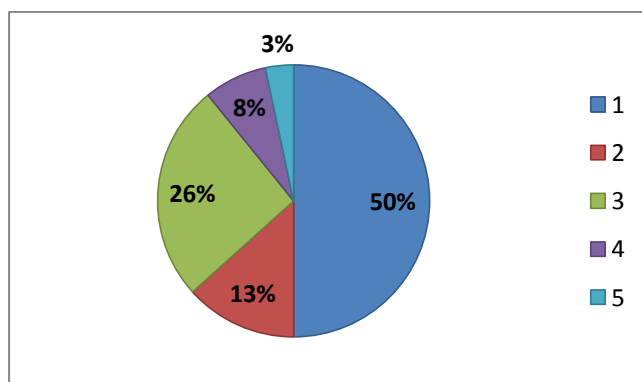
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 2a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňuje **vzhled** výši mzdy ve Vašem oboru?*

Nejméně dotazovaných si myslí, že vzhled neovlivňuje výši mzdy v jejich oboru, jsou to především lidé z oborů stavebnictví, školství a zdravotnictví. Lidé z oboru gastronomie a služby si naopak myslí, že vzhled v jejich profesi velmi ovlivňuje výši mzdy.

Obr. 4.22 Vliv vzhledu na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



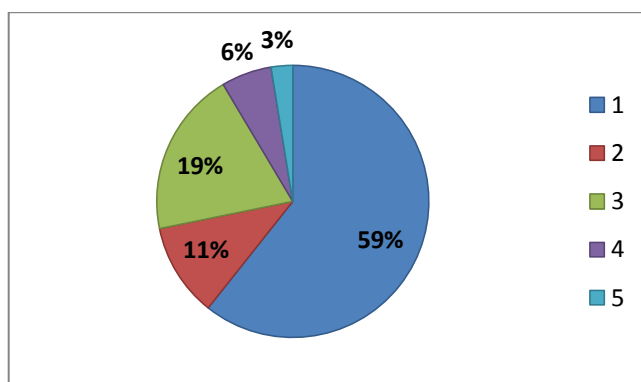
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 2b) *Do jaké míry ovlivňuje Váš **vzhled** výši Vaší mzdy?*

Stejně jako u předchozí odpovědi si lidé z oborů stavebnictví, školství a zdravotnictví myslí, že jejich mzdu vzhled neovlivňuje vůbec a lidé z oborů gastronomie a služby si myslí, že jejich mzdu vzhled ovlivňuje maximálně.

Obr. 4.23 Vliv vzhledu na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



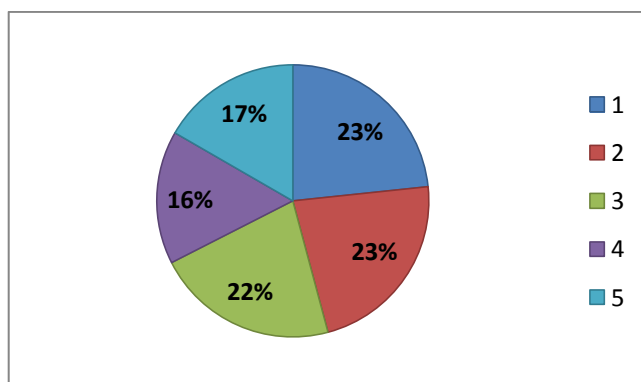
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 3a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňuje zdravotní stav (tělesné postižení, invalidita) výši mzdy ve Vašem oboru?*

Podle výsledků se ukázalo, že zdravotní stav je zohledněn skoro ve všech oborech, nejvíce však na mzdu působí ve stavebnictví, armádě, průmyslu a službách. Nejméně záleží na zdravotním stavu v oblasti administrativy a obchodu.

Obr. 4.24 Vliv zdravotního stavu na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



Zdroj: vlastní vypracování

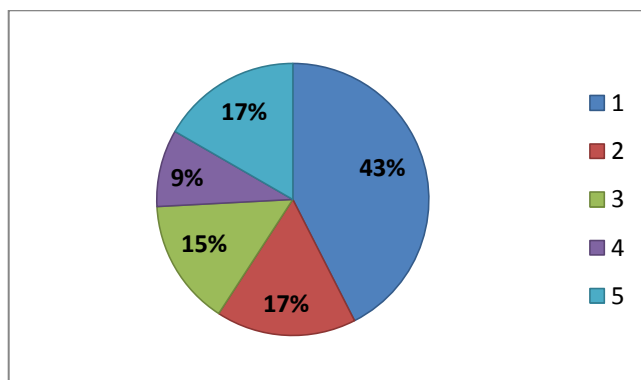
Otázka číslo 3b) *Do jaké míry ovlivňuje Váš zdravotní stav (tělesné postižení, invalidita) pohlaví výši Vaší mzdy?*

Oproti předchozí otázce tu máme výkyv, většina dotázaných zde odpověděla, že zdravotní stav v jejich konkrétním případě na výši mzdy nemá žádný vliv, přestože si

myslí (viz 4.25), že by zdravotní stav měl mít na výši mzdy vliv větší. Největší vliv mají opět obory stavebnictví, armáda, zdravotnictví a průmysl.

Obr. 4.25 Vliv zdravotního vztahu na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



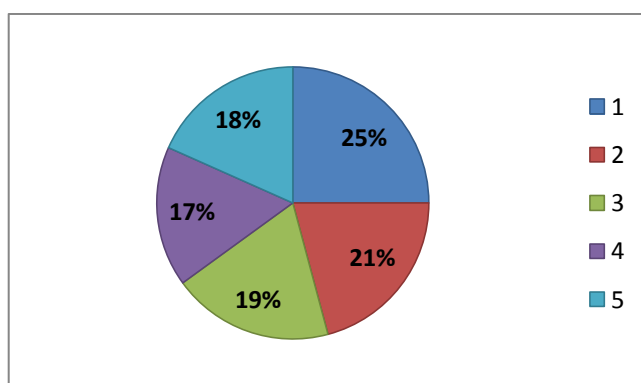
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 4a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňují **dovednosti** (řidičský průkaz, znalost cizích jazyků, práce na PC) výši mzdy ve Vašem oboru?*

Dovednosti mají na výši mzdy nejmenší vliv podle lidí z oborů jako je průmysl, zdravotnictví a služby, největší vliv mají dovednosti na výši mzdy u lidí zaměstnaných v pojišťovnictví, školství a v ekonomické sféře.

Obr. 4.26 Vliv dovedností na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



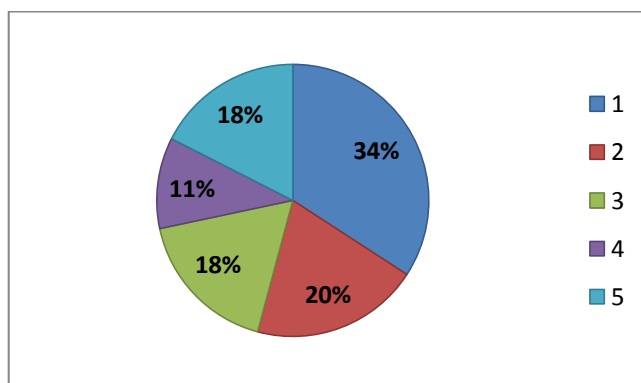
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 4b) *Do jaké míry ovlivňují Vaše **dovednosti** (řidičský průkaz, znalost cizích jazyků, práce na PC) výši Vaší mzdy?*

Podobně jako v předchozí otázce nejméně na mzdu působí dovednosti v oborech jako průmysl, služby, stavebnictví a zdravotnictví. Největší vliv opět v pojišťovnictví a ekonomické sféře.

Obr. 4.27 Vliv dovedností na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



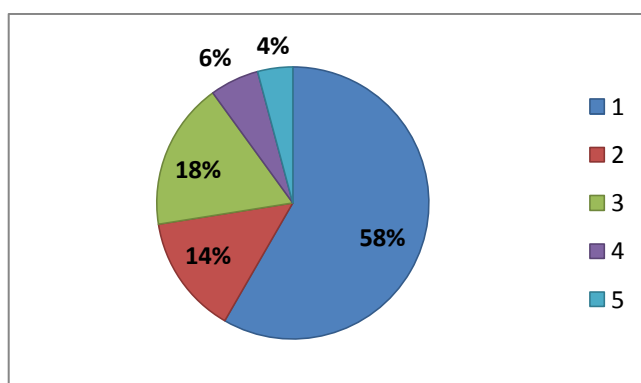
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 5a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňuje **prospěch** (premiant, červený diplom, prospěch s vyznamenáním) výši mzdy ve Vašem oboru?*

Prospěch má největší vliv na výši mzdy v oborech administrativa, služby a armáda, naopak ve službách, pojišťovnictví, zdravotnictví a školství prospěch nehraje žádnou roli.

Obr. 4.28 Vliv prospěchu na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



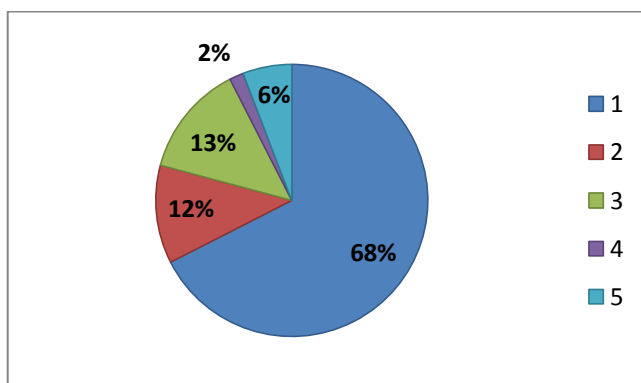
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 5b) *Do jaké míry ovlivňuje Váš **prospěch** (premiant, červený diplom, prospěch s vyznamenáním) výši Vaší mzdy?*

Podobně jako u předchozí odpovědi, největší vliv prospěchu lze nalézt v oblastech administrativa, ekonomika, služby a armáda, nejmenší vliv prospěchu na mzdu je v oborech pojišťovnictví, zdravotnictví, školství a ve službách.

Obr. 4.29 Vliv prospěchu na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



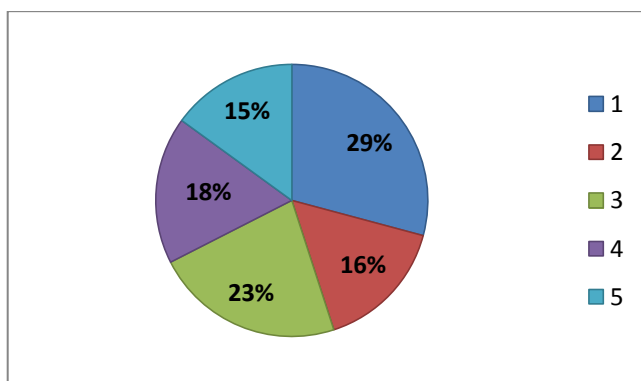
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 6a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňuje **dosažené vzdělání** výši mzdy ve Vašem oboru?*

Dosažené vzdělání má podle očekávání největší vliv na výši mezd v oboru školství, také v ekonomické sféře a pojišťovnictví. Naopak nejmenší vliv na výši mzdy má dosažené vzdělání v oborech jako je obchod nebo průmysl.

Obr. 4.30 Vliv dosaženého vzdělání na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



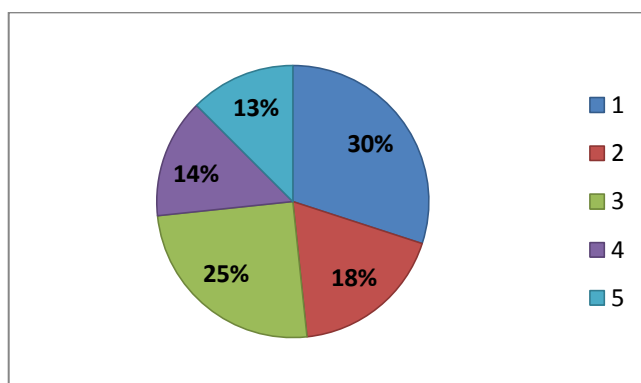
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 6b) *Do jaké míry ovlivňuje Vaše **dosažené vzdělání** výši Vaší mzdy?*

Obdobně jako v předchozí otázce má největší vliv vzdělání na mzdu ve školství a administrativě. Nejmenší vliv se oproti předchozí otázce liší, vedou zde obory služby, stavebnictví, pojišťovnictví a zdravotnictví.

Obr. 4.31 Vliv dosaženého vzdělání na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



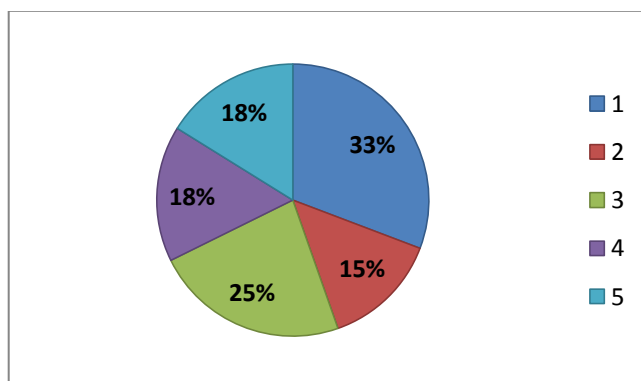
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 7a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňuje délka **praxe** výši mzdy ve Vašem oboru?*

Mzda je ovlivněna praxí minimálně v oborech služeb a zdravotnictví a maximálně v oborech jako je školství a administrativa.

Obr. 4.32 Vliv praxe na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



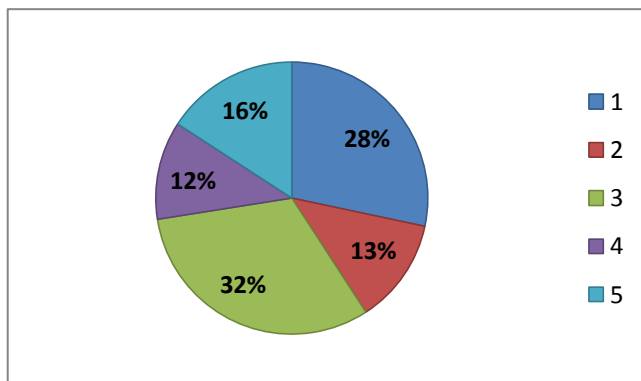
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 7b) *Do jaké míry ovlivňuje délka Vaší **praxe** výši Vaší mzdy?*

Odpovědi na tuto otázku jsou obdobné jako na předchozí, nejmenší vliv má praxe na mzdu ve službách a ve zdravotnictví a nejvíce ovlivňuje výši mzdy ve školství a obchodě.

Obr. 4.33 Vliv praxe na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



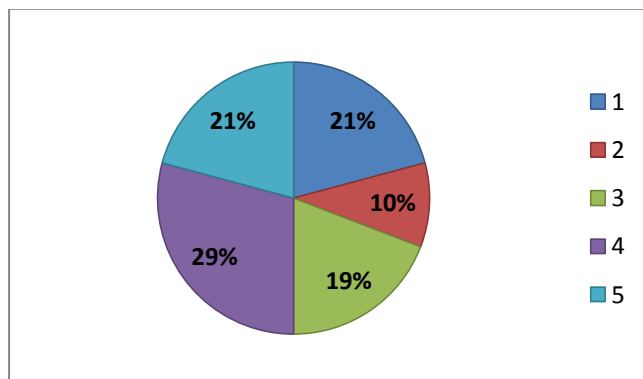
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 8a): *Do jaké míry si myslíte, že ovlivňují **charakterové vlastnosti** (samostatnost, pečlivost, dochvilnost) výši mzdy ve Vašem oboru?*

Charakterové vlastnosti nejvíce oceňují a nejvíce se promítají do mzdy v oboru služeb, pojišťovnictví, obchodu a stavebnictví. Nejméně se charakterové vlastnosti promítnou do mzdy v oborech školství a zdravotnictví.

Obr. 4.34 Vliv charakterových vlastností na mzdu obecně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



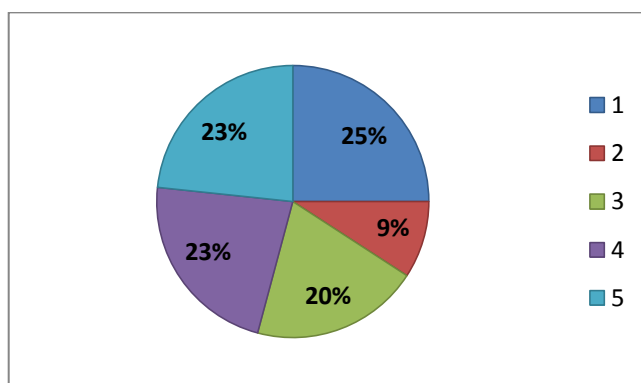
Zdroj: vlastní vypracování

Otázka číslo 8b) *Do jaké míry ovlivňují Vaše **charakterové vlastnosti** (samostatnost, pečlivost, dochvilnost) výši Vaší mzdy?*

Stejně jako v předchozí otázce nejmenší vliv mají charakterové vlastnosti na mzdu ve školství a zdravotnictví, největší vliv mají naopak v pojišťovnictví, službách a stavebnictví.

Obr. 4.35 Vliv charakterových vlastností na mzdu konkrétně

(1 = neovlivňuje vůbec, 5 = ovlivňuje maximálně)



Zdroj: vlastní vypracování

4.5.4 Vybrané extrémy

Při procházení dotazníků mě zaujalo šest zvláštních případů vybočujících z průměru vybraného vzorku.

Prvním odlišným příkladem je devatenáctiletý muž (nejmladší respondent), který má pouze základní vzdělání, po jehož ukončení šel pracovat jako manuální pracovník (výkopové práce) s minimální mzdou.

Další dva případy patří mezi nejstarší dotazované (61 a 67 let), kteří shodně uvedli velmi dobrý zdravotní stav. Jeden pracuje v oblasti lehkého průmyslu, vydělává si 15.001 - 20.000 Kč, u jednoho zaměstnavatele pracuje již 44 let. Druhý pracuje jako vrátný s příjmem menším než 10.000 Kč za měsíc, má odpracováno 49 let.

Dalším případem je muž, který je vyučený zámečnický řemeslo ho však nebavilo, proto si našel práci jako VPA (výhradní pojišťovací agent). Nyní takto pracuje již 15 let a vydělává si více než 25.000 Kč, přestože má pouze středoškolské vzdělání bez maturity.

Vymykající se průměru je i případ muže pracujícího v pojišťovnictví jako regionální ředitel. Odpracováno má 25 let, z toho 10 let u současného zaměstnavatele, a s „pouze“

středoškolským vzděláním s maturitou má příjem výrazně vyšší než 25.000 Kč. V tomto případě respondent uvedl, že více jak dosažené vzdělání ovlivňuje jeho příjem délka praxe a charakterové vlastnosti.

Opačným extrémem je žena pracující jako asistentka pedagoga. Má vystudovaný obor speciální pedagogika, avšak z důvodu nedostatku pracovních míst je zaměstnána „pouze“ jako asistentka a pobírá plat menší než 10.000 Kč.

5 Závěr

Dnešní moderní člověk je veden k tomu, aby měl co nejvyšší vzdělání, nejlepší prospěch, byl zdravý, krásný, rozvíjel své charakterové vlastnosti i dovednosti a získal co nejlepší praxi. Pokud tyto předpoklady jedinec splňuje, může podle všeobecného mínění dosahovat vysokých příjmů. Proto jsem si tyto faktory lidského kapitálu vybrala pro své zkoumání, abych si ověřila, zda jsou rozhodující pro dosahování vysokých příjmů.

Mé zkoumání vlivu lidského kapitálu na výši mezd v okrese Přerov potvrdilo závěry analýz vypsanych ve třetí kapitole. To znamená, že jak u mého výzkumu, tak u již realizovaných výzkumů byl potvrzen závěr, že faktory lidského kapitálu ovlivňují výši mezd. Jednotlivé faktory lidského kapitálu mají ale rozdílnou váhu u jednotlivých oborů pracovní činnosti respondentů. Z tohoto důvodu jsem zkoumala každý faktor lidského kapitálu zvlášť.

Faktor pohlaví nebyl ve většině zaměstnání důležitý, pouze ve stavebnictví mu respondenti přikládali zásadní váhu.

Faktor vzhledu nemá z pohledu většiny respondentů zásadní vliv na výši mzdy, jedinou výjimku tvoří lidé pracující v oboru gastronomie a služeb.

Faktor zdravotního stavu má u respondentů větší váhu na výši mzdy, a to nejčastěji v oborech s vyšším podílem manuální práce jako například stavebnictví, průmysl a gastronomie.

Faktor dovedností vyšel v celkovém hodnocení aspektů lidského kapitálu jako jeden z nejzásadnějších, platí to pro téměř všechny obory. Nejvíce zřejmé je to u oborů pojišťovnictví, školství a v ekonomické sféře.

Faktor prospěchu byl respondenty uveden jako faktor s nejmenším vlivem na výši mzdy ze všech mnou zkoumaných aspektů lidského kapitálu. Nejvíce patrné je to u oborů služby, pojišťovnictví, zdravotnictví a školství.

Faktor dosaženého vzdělání měl u většiny respondentů významný vliv na výši mzdy. Nejčastěji ve školství a v ekonomické sféře, kde je většinou vyžadováno vysokoškolské vzdělání.

Faktor praxe byl podle dotazovaných také faktorem s důležitým vlivem na výši mzdy a byl řazen na stejnou pozici jako faktor zdravotní stav. Nejčastěji byl uveden s maximálním vlivem u oborů školství, služby a obchod.

Faktor charakterových vlastností měl u většiny respondentů největší vliv na výši mzdy. Nejvíce dotazovaných, kteří uvedli, že charakterové vlastnosti výrazně ovlivňují výši mzdy, bylo z oborů služby, pojišťovnictví a stavebnictví.

Celkově z výzkumu faktorů vyplývá, že většina respondentů uvedla, že zásadní pro výši mzdy jsou tyto faktory: charakterové vlastnosti, dovednosti, délka praxe a zdravotní stav. Naopak z výzkumů vyplynulo, že většina respondentů uvedla, že na výši mzdy nemají téměř žádný vliv faktory: prospěch, vzhled a pohlaví.

Z důvodu zaměření mé práce na výši mezd jsem se detailněji zaměřila na vybraná kritéria - pohlaví, věk, obor zaměstnání a vzdělání. Z dotazníku vyplynulo, že muži mají častěji mzdu nad 25.000 Kč než ženy, ty naopak měly častěji než muži mzdu menší než 10.000 Kč. V počátku své kariéry mají zaměstnanci mzdu nižší, po zapracování se a získání praxe se mzda zvyšuje. Nejvyšší příjem mají respondenti z kategorie 41 – 45 let. Z dotazníků také vyplynulo, že většina respondentů pracuje převážně v jednom ze čtyř oborů (služby, zdravotnictví, školství a pojišťovnictví), proto jsem pro tyto obory zjišťovala výši mzdy zvlášť. Nejvyšší mzdu pobírali pracovníci z oboru pojišťovnictví a nejmenší výdělek v oboru zdravotnictví. Nejvyšší mzdu dostávají lidé s dokončeným vysokoškolským vzděláním, avšak i zde jsou výjimky.

Obecně platná premisa *čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzda* nemusí platit na sto procent. Odlišnost můžeme odvodit z výsledků mého dotazníkového šetření na případech dvou oborových skupin, pojišťovnictví a školství. Ve školství dosahuje většina zaměstnanců vysokoškolského vzdělání, avšak jejich plat nepřekračuje částku 25.000 Kč. Oproti tomu pracovníci z oboru pojišťovnictví dosahují vyšších mezd i s nižším stupněm vzdělání. V tomto oboru jsou více než dosažené vzdělání rozhodující délka praxe a charakterové vlastnosti. Proto je třeba individuálně zvážit, jestli se investování do faktoru vzdělání vyplatí, zda nepreferovat raději rozvoj charakterových vlastností a dovedností. Lidé jsou do vzdělání ochotni investovat, avšak jen za předpokladu, že se jim to odrazí na výši budoucí mzdy, a tím budou pokryty jejich veškeré náklady na vzdělání.

Seznam použité literatury

- BALCAR, Jiří, 2006. Lidský kapitál a jeho evoluce v ekonomické teorii. *Ekonomická revue: odborný časopis Ekonomické fakulty Vysoké školy báňské – Technické univerzity Ostrava*, č. 3, s. 86-98.
- BECKER, Gary, 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3. vyd. Chicago: The University of Chicago Press.
- BEDÁŇOVÁ, Iveta, 2013. *Přednášky z předmětu Biostatistika - Popisné charakteristiky statistických souborů, Charakteristiky variability* [online]. VFU, 3. ledna 2013 [cit. 20. 03. 2013]. Dostupné z: <http://cit.vfu.cz/stat/FVL/prednasky.htm>
- BRUNELLO, Giorgio, Claudio LUCIFORA a Rudolf WINTER-EBMER, 2001. The Wage Expectations of European College Students. *IZA Discussion Paper*, č. 099.
- BURGESS, Simon, Karen GARDINER a Carol PROPPER, 2001. Growing up: School, family and area influences on adolescents' later life chances. *Centre for Analysis of Social Exclusion paper*, č. 49.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2009. *Ročenka statistiky trhu práce 2009*. Praha: Český statistický úřad.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010. *Ročenka statistiky trhu práce 2010*. Praha: Český statistický úřad.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012. *Charakteristika okresu Přerov*. Praha: Český statistický úřad.
- DE LA FUENTE, Angel, 2000. *Mathematical Methods and Models for Economists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- FILIPOVÁ, Lenka, 2012. *Přednášky z předmětu Ekonomický rozvoj B. Vlastní vypracování*.
- GAMBIN, Lynn, M., 2005. The impact of health on wages in Europe – does gender matter?. *HEDG Working Paper 05*, č. 3.
- HOLMAN, Robert, 2011. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck.
- KAMENÍČEK, Jiří, 2003. *Lidský kapitál - úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum.
- KEELEY, Brian, 2007. *OECD Insights Human Capital: How what you know shapes your life*. Paris: OECD Publications
- KOZEL, Roman et al., 2006. *Moderní marketingový výzkum*. Praha: Grada Publishing.
- MAZOUCH, Petr, Jakub FISCHER, 2011. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck.
- MUŽÍK, Jaroslav, 2004. IN: Kolektiv autorů. *Lidský kapitál a vzdělávací marketing v andragogickém pohledu*. Praha: EUROLEX BOHEMIA s. r. o.
- OECD, 2002. *Analýza vzdělávací politiky 2002*. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání.

- PÁLENÍKOVÁ, Markéta, 2006. *Vzdělání a trh práce* [online]. MUNI, 5. prosince 2006 [cit. 03. 04. 2013]. Dostupné z: http://is.muni.cz/el/1456/podzim2006/PVPTPO/vzdelani_a_trh_prace.pdf
- PECÁKOVÁ, Iva, Ilja NOVÁK a Jan HERMAN, 2004. *Pořizování a vyhodnocování dat ve výzkumech veřejného mínění*. Praha: VŠE.
- PILEČEK, Jan, 2010. Koncept sociálního kapitálu: pokus o přehled teoretických a metodických východisek a aplikačních přístupů jeho studia. *Geografie*, č. 1, s. 64-77.
- ŘEZANKOVÁ, Hana, 2011. *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 3. vyd. Praha: Professional Publishing
- SWAFFIELD, Joanna, 2000. *Gender, Motivation, Experience and Wages*. London: Centre of Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- ŠIMEK, Václav, 2007. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB-TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA.
- TAO, Hung-Lin, 2008. Attractive Physical Appearance vs. Good Academic Characteristics: Which Generates More Earnings?. *Kyklos*, č. 61, s. 114-133
- TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI.
- URBÁNEK, Václav, 2005. Lidský kapitál a očekávaná návratnost investice do vysokoškolského vzdělání v České republice a v zemích Evropské unie: syntetická závěrečná studie výzkumného projektu. Liberec: Technická univerzita v Liberci.

Seznam zkratk

atd.	a tak dále
č.	číslo
obr.	obrázek
BMI	Body mass index
DPC	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
ECHP	European Community Household Panel
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
VPA	výhradní pojišťovací agent

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že:

– jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;

– беру на ве́доміі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečné, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);

– souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB – TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB – TUO;

– bylo sjednáno, že s VŠB – TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

– bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití, mohu jen se souhlasem VŠB – TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB – TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. května 2013

.....Veronika Novotná.....

Veronika Novotná

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Grafy mezd respondentů podle výše vzdělání

Příloha č. 3: Grafy mezd respondentů podle věku